

令和6年度
(2024年度)

吹

田

市

労

働

事情
調査

報

告

書



吹田市イメージキャラクター
すいたん

吹田市 都市魅力部 地域経済振興室

目次

第1章 アンケート調査の概要.....	1
1 調査の目的.....	1
2 実施概要.....	1
3 回収結果.....	1
4 報告書の見方.....	1
5 回答事業所の概要.....	2
第2章 アンケート調査結果.....	5
1 従業員の有無.....	5
2 従業員の人数.....	5
3 新規採用状況.....	7
4 採用人数.....	7
5 採用しなかった理由.....	9
6 採用方法.....	9
7 従業員不足の状況.....	10
8 不足している従業員の人数.....	10
9 従業員不足の理由.....	11
10 従業員不足への対策.....	11
11 吹田市在住の従業員数.....	12
12 従業員が吹田市在住であることへの重要度.....	12
13 障がい者雇用の有無.....	13
14 障がい者の雇用人数.....	13
15 障がい者雇用の課題.....	14
16 幅広い人材採用・募集状況.....	15
17 定年退職制の導入.....	16
18 定年退職後の制度の有無.....	18
19 一律定年制を導入していない理由.....	19
20 労働条件を明示した書面交付の有無.....	20
21 就業規則への勤務時間・休憩時間制定の有無.....	21
22 就業規則で制定している労働時間・休憩時間.....	22
23 労働時間の把握・記録の有無.....	24
24 労働組合の有無.....	25
25 パートタイム労働者の有無.....	26
26 パートタイム労働者の就業規則.....	26

27	パートタイム労働者と正社員の労働条件	27
28	男女均等雇用・労働機会及び女性従業員の能力を活用するための取組状況	28
29	ハラスメント防止のための取組状況	29
30	メンタルヘルスケアへの取組状況	30
31	女性活躍推進法への取組状況	31
32	就業規則への育児・介護休業制度明文化の有無	31
33	育児・介護休業制度を就業規則に明文化していない理由	32
34	育児・介護休業制度の利用の有無	32
35	育児・介護休業制度と子の看護休暇取得の対象者と利用者	33
36	平均年次有給休暇取得率	33
37	育児・介護に関する制度の導入の有無	34
38	ワーク・ライフ・バランス推進のための取組状況	35
39	変形労働時間制等の導入の有無	36
40	定期健康診断の実施の有無	36
41	従業員の健康保持のための取組の有無	37
42	従業員の健康保持のための取組内容	38
43	導入している福利厚生制度	39
44	福利厚生制度の有無	40
45	福利厚生制度の導入・継続の課題	41
46	今後の制度改正への対応の有無	42
47	制度改正の際に受けた影響	43
48	ベースアップの有無	44
資料編		45
	令和6年度吹田市労働事情調査 調査票	45

第1章 アンケート調査の概要

1 調査の目的

本調査は、吹田市内の事業所における労働条件・雇用条件等を把握し、今後の労働福祉行政推進のための基礎資料とすることを目的とします。

2 実施概要

- 調査対象：吹田市内にある 1,000 事業所
- 抽出方法：「令和4年度経済センサス - 基礎調査」の調査票情報から無作為抽出
- 調査方法：郵送配布、郵送またはWEB回収
- 調査期間：令和6年9月27日（金）～令和6年10月31日（木）

3 回収結果

配布数(うち宛先不明の返却)	回答数(うちWEB)	(うち有効数)	(うち無効数)	有効回答率
1,000件(65件)	328件(151件)	325件	3件	34.8%

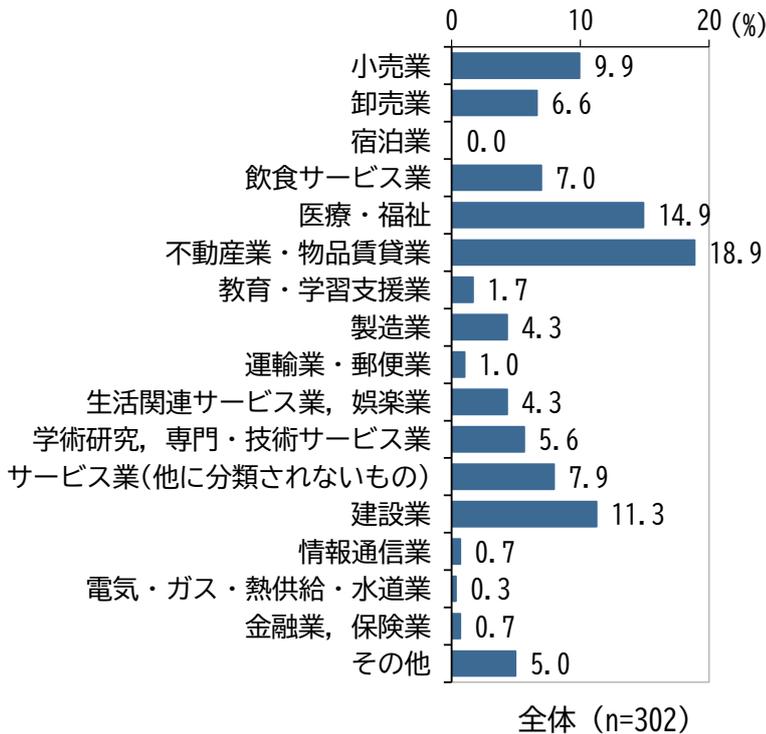
※ 「有効回答率」 = 「有効数」 ÷ (「配布数」 - 「宛先不明の返却」) × 100

4 報告書の見方

- 図中のn (Number of case) は、設問に対する有効回答数のことです。
- 集計結果は、各設問の有効回答のみを扱っているため、回答数は設問毎に異なります。
- 回答比率 (%) は無回答を除いた回答者数 (n) を 100%として算出し、小数点以下第2位を四捨五入して表示しました。四捨五入の結果、内訳の合計が計に一致しないことがあります。また、1つの事業所に複数の回答を求める設問では、回答比率 (%) の計は 100.0%を超えることがあります。
- 図表中の「MA%」(Multiple Answer の略) という表示は、複数回答形式の設問 (回答選択の中から「該当するもの全てに○」をする形式の設問) です。
- 図表中においての「無回答」は、回答されていない、または回答の判別が困難なものです。
- 本調査結果を分析するための比較対象として、令和3年度 (2021年度) 労働事情調査 (「令和3年度調査」と表記) を参考としました。

5 回答事業所の概要

■ 業種



業種	事業所数
小売業	30
卸売業	20
宿泊業	0
飲食サービス業	21
医療・福祉	45
不動産業・物品賃貸業	57
教育・学習支援業	5
製造業	13
運輸業・郵便業	3
生活関連サービス業、娯楽業	13
学術研究、専門・技術サービス業	17
サービス業(他に分類されないもの)	24
建設業	34
情報通信業	2
電気・ガス・熱供給・水道業	1
金融業、保険業	2
その他	15

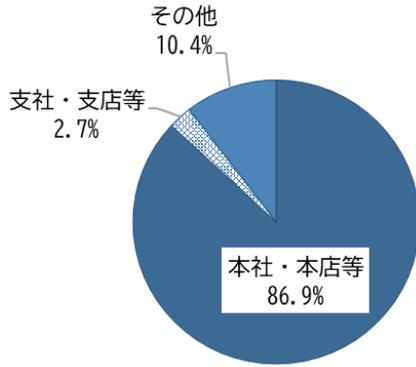
■ 地域別業種

(上段：事業所数、下段：%)

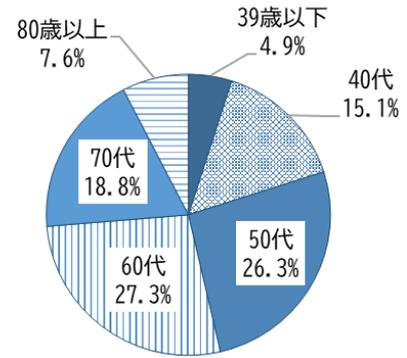
	合計	小売業	卸売業	宿泊業	飲食サービス業	医療・福祉	不動産業・物品賃貸業	教育・学習支援業	製造業	運輸業・郵便業	生活関連サービス業、娯楽業	学術研究、専門・技術サービス業	サービス業(他に分類されないもの)	建設業	情報通信業	電気・ガス・熱供給・水道業	金融業、保険業	その他
JR以南地域	20	5	-	-	1	3	7	-	-	-	-	-	1	2	-	-	-	1
	100	25.0	-	-	5.0	15.0	35.0	-	-	-	-	-	5.0	10.0	-	-	-	5.0
片山・岸辺地域	15	1	1	-	1	2	4	1	1	-	-	-	-	1	-	-	-	3
	100	6.7	6.7	-	6.7	13.3	26.7	6.7	6.7	-	-	-	-	6.7	-	-	-	20.0
豊津・江坂・南吹田地域	39	3	3	-	8	3	5	-	2	1	2	3	2	4	-	-	-	2
	100	7.7	7.7	-	20.5	7.7	12.8	-	5.1	2.6	5.1	7.7	5.1	10.3	-	-	-	5.1
千里山・佐井寺地域	19	1	-	-	-	4	5	1	-	1	2	-	3	1	-	-	-	1
	100	5.3	-	-	-	21.1	26.3	5.3	-	5.3	10.5	-	15.8	5.3	-	-	-	5.3
山田・千里丘地域	21	3	2	-	-	2	5	1	-	-	1	1	2	2	1	1	-	-
	100	14.3	9.5	-	-	9.5	23.8	4.8	-	-	4.8	4.8	9.5	9.5	4.8	4.8	-	-
千里ニュータウン・万博・阪大地域	15	3	-	-	1	3	2	-	-	-	1	1	1	-	-	-	-	3
	100	20.0	-	-	6.7	20.0	13.3	-	-	-	6.7	6.7	6.7	-	-	-	-	20.0

※網掛けは最も割合が高いもの

■ 事業所区分

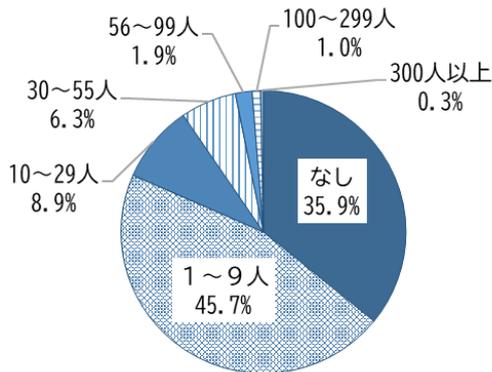


全体 (n=298)



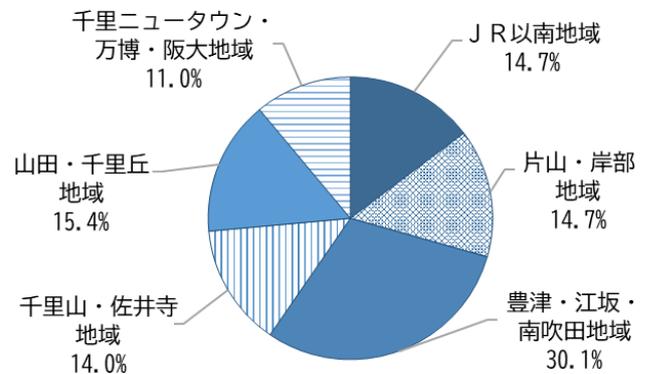
全体 (n=304)

■ 事業所全体の従業員数



全体 (n=315)

■ 地域



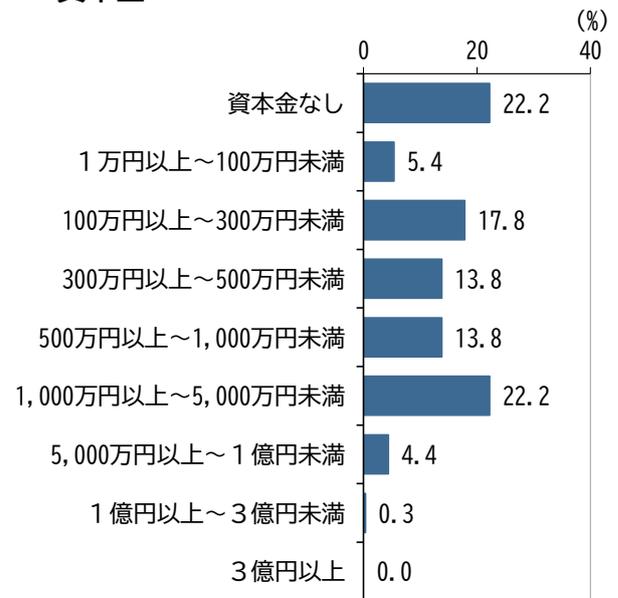
全体 (n=136)

■ 事業所開業年



全体 (n=257)

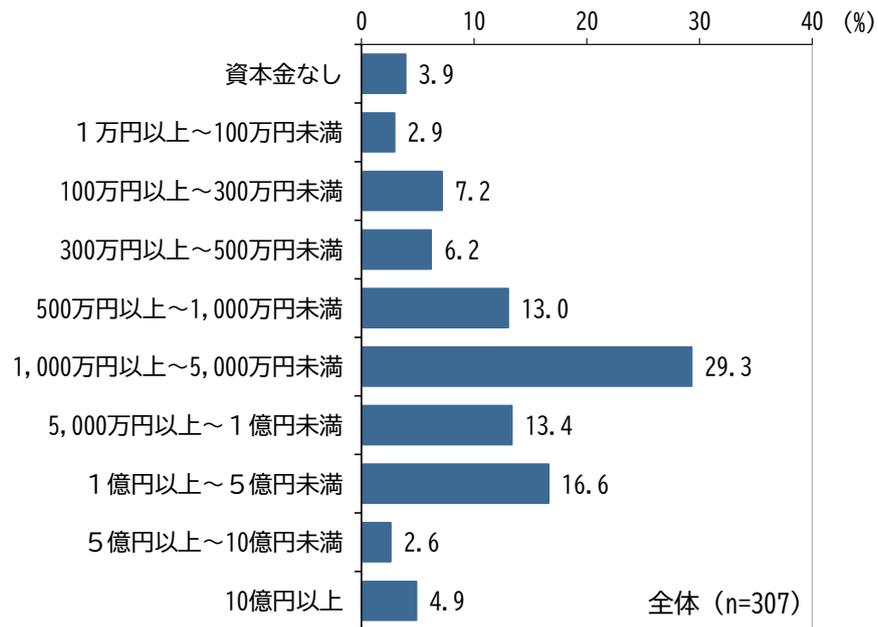
■ 資本金



全体 (n=297)

■ 代表者の年齢

■ 事業所年間売上高



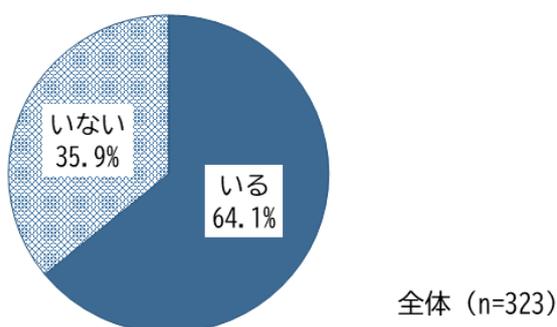
第2章 アンケート調査結果

1 従業員の有無

問1	貴事業所に従業員はいますか？	1つに○
----	----------------	------

従業員の有無については、「いる」が64.1%、「いない」が35.9%となっています。

【図1 従業員の有無】



2 従業員の数

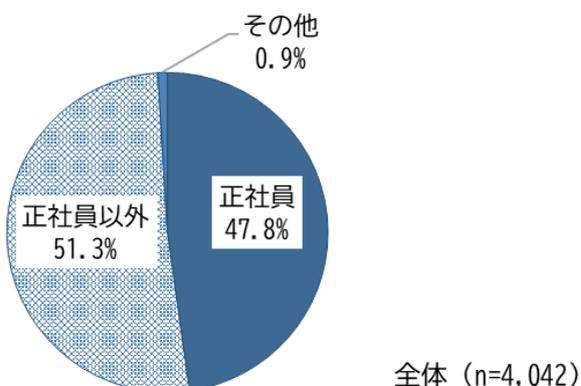
〈問2～問34は問1で「いる」を選択した方におたずねします。〉

問2	事業所における従業員の人数をそれぞれ教えてください。	数字を記入
----	----------------------------	-------

(i) 従業員の雇用割合

従業員の雇用割合については、「正社員以外」が51.3%で最も高く、次いで「正社員」が47.8%、「その他」が0.9%と続いています。

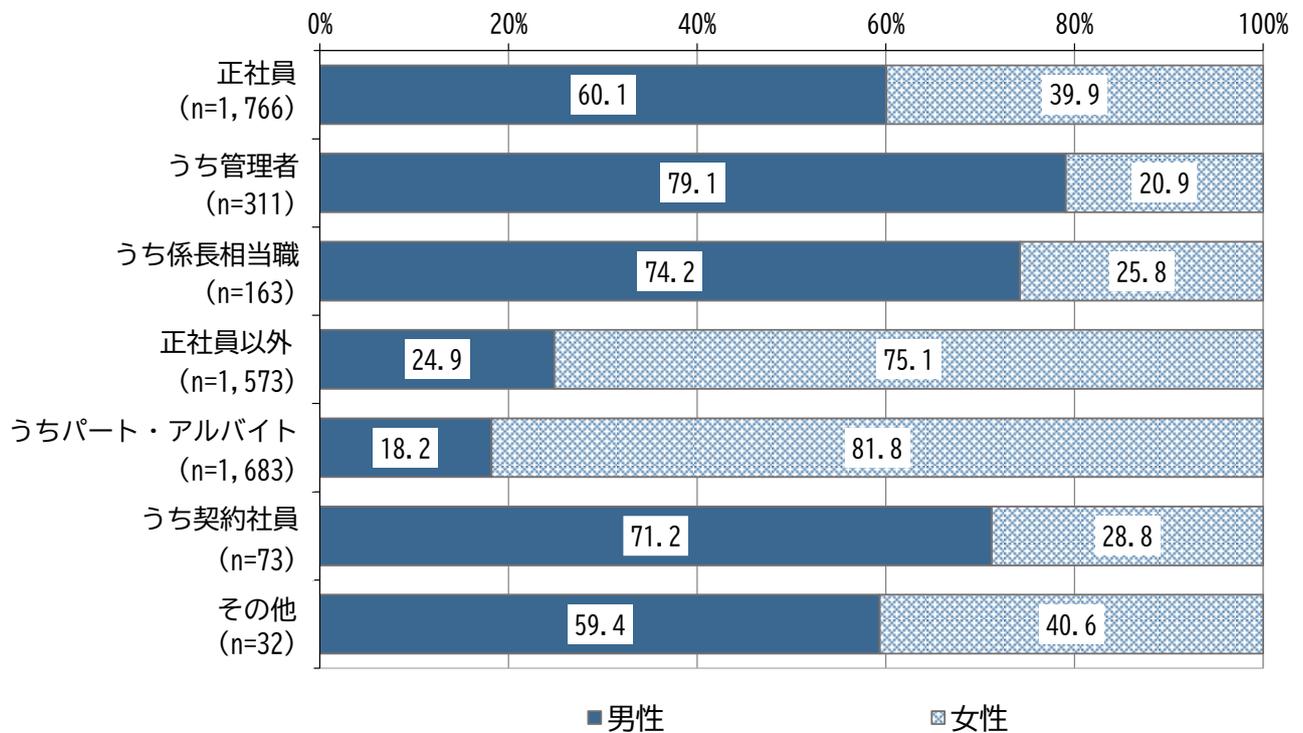
【図2 従業員の雇用割合】



(ii) 従業員の男女比

従業員の男女比については、正社員では「男性」が60.1%、「女性が」39.9%となっています。正社員以外では、「男性」が24.9%、「女性」が75.1%となっています。

【図3 従業員の男女比】



(人)

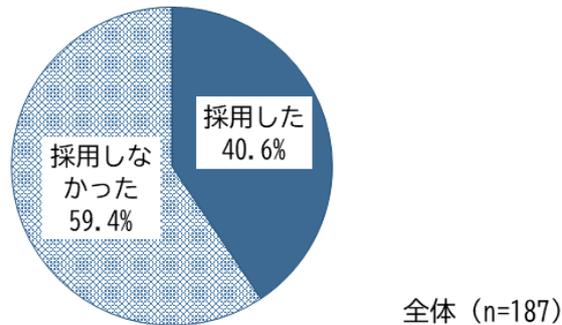
	合計	男性	女性	うち 高齢者	うち 障がい者	うち 外国人
従業員全体	5,601	2,196	3,405	1,092	59	108
正社員	1,766	1,061	705	136	19	11
うち管理職	311	246	65	32	2	2
うち管理職係長相当職	163	121	42	9	1	4
正社員以外	1,573	391	1,182	446	18	35
うちパート・アルバイト	1,683	306	1,377	445	17	51
うち契約社員	73	52	21	23	2	0
その他	32	19	13	1	0	5

3 新規採用状況

問3	令和5年度（令和5年4月～令和6年3月）の新規採用状況等について教えてください。	1つに〇
----	------------------------------------------	------

新規採用状況については、「採用した」が40.6%、「採用しなかった」が59.4%となっています。

【図4 新規採用状況】



4 採用人数

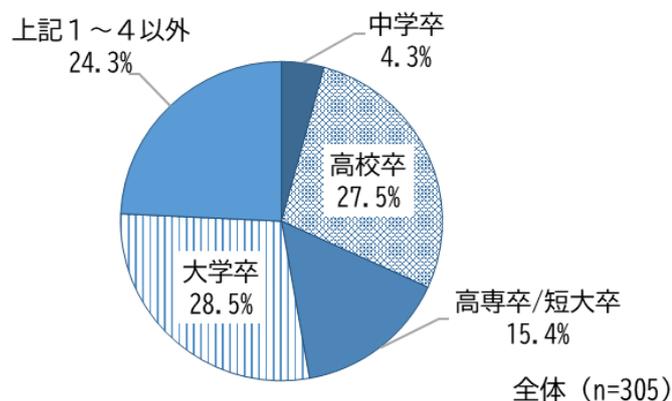
〈問3で「採用した」を選択した方におたずねします。〉

問3-1	採用人数をそれぞれ教えてください。	数字を記入
------	-------------------	-------

(i) 採用人数の割合

採用人数の割合については、「大学卒」が28.5%で最も高く、次いで「高校卒」が27.5%、「上記1～4以外」が24.3%と続いています。

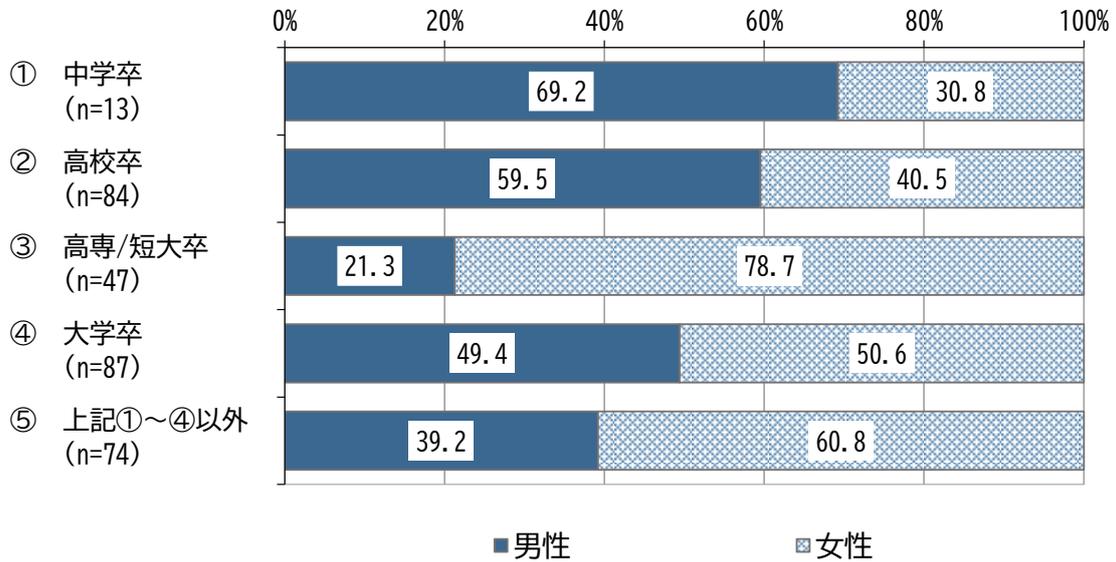
【図5 採用人数の割合】



(ii) 採用者の男女比

採用者の男女比については、「男性」割合では、「中学卒」が69.2%で最も高く、次いで「高校卒」が59.5%、「大学卒」が49.4%と続いています。「女性」割合では、「高専/短大卒」が78.7%で最も高く、次いで「上記①～④以外」が60.8%、「大学卒」が50.6%と続いています。

【図6 採用者の男女比】



(人)

	正社員		正社員以外		採用者全体
	男性	女性	男性	女性	
中学卒	5	2	4	2	13
高校卒	12	4	38	30	84
高専卒/短大卒	2	8	8	29	47
大学卒	31	22	12	22	87
上記1～4以外	18	14	11	31	74

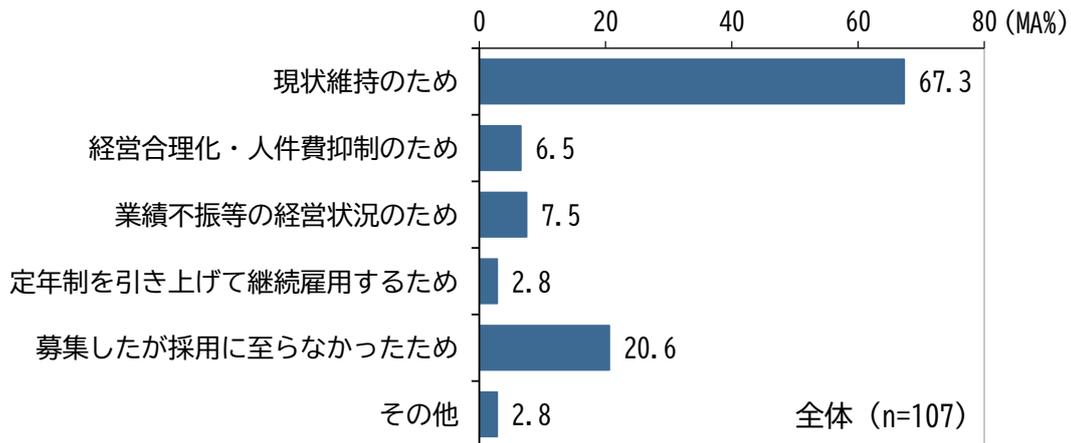
5 採用しなかった理由

〈問3で「採用しなかった」を選択した方におたずねします。〉

問3—2	採用しなかった理由を教えてください。	該当するもの 全てに○
-------------	--------------------	----------------

採用しなかった理由については、「現状維持のため」が67.3%で最も高く、次いで「募集したが採用に至らなかったため」が20.6%、「業績不振等の経営状況のため」が7.5%と続いています。

【図7 採用しなかった理由】

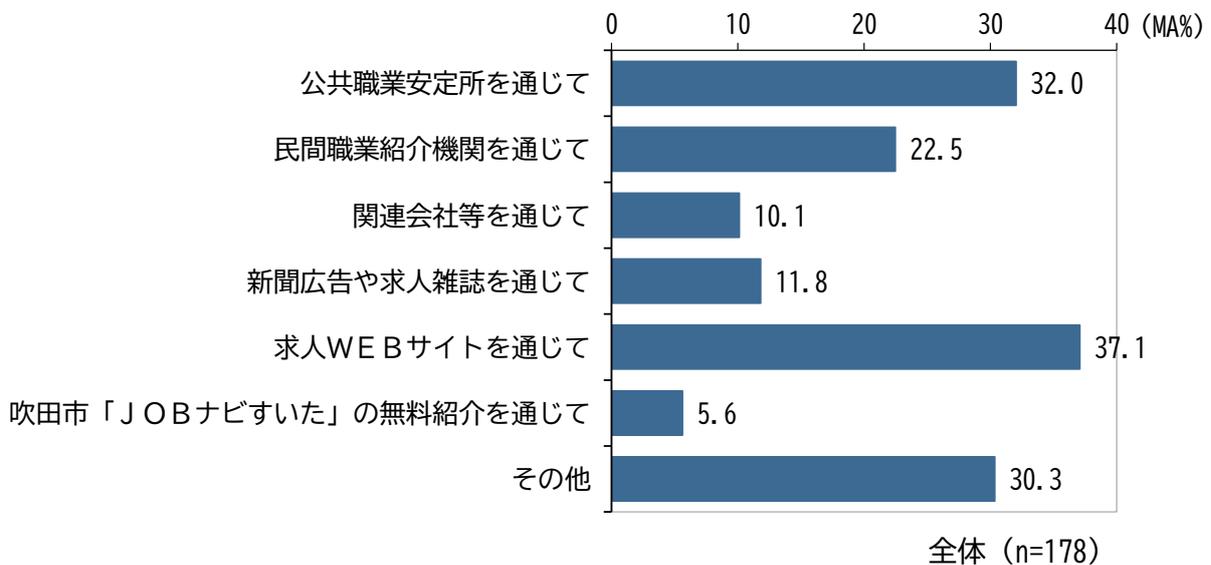


6 採用方法

問4	貴事業所での従業員の採用方法について教えてください。	該当するもの 全てに○
-----------	----------------------------	----------------

採用方法については、「求人WEBサイトを通じて」が37.1%で最も高く、次いで「公共職業安定所を通じて」が32.0%、「その他」が30.3%と続いています。

【図8 採用方法】

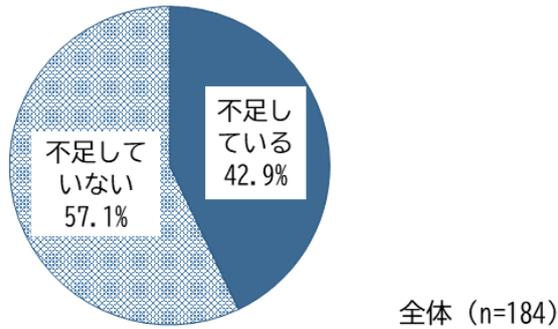


7 従業員不足の状況

問5	貴事業所では、人手が不足していますか。	1つに〇
-----------	---------------------	------

従業員不足の状況については、「不足している」が42.9%、「不足していない」が57.1%となっています。

【図9 従業員不足の状況】



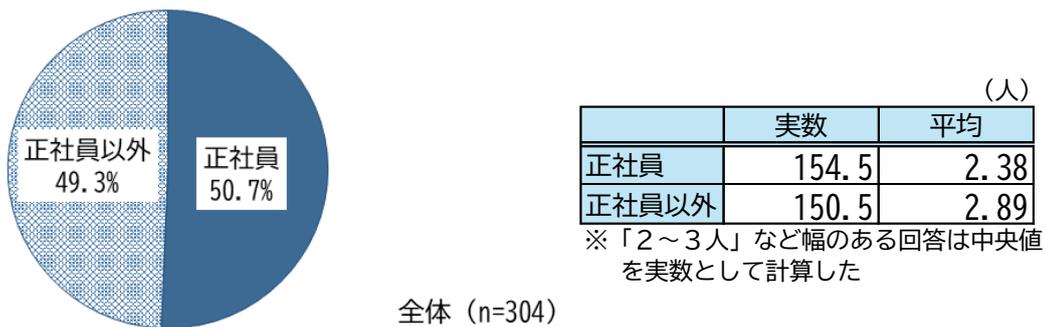
8 不足している従業員の人数

〈問5で「不足している」を選択した方におたずねします。〉

問5-1	貴事業所の不足している従業員の人数を教えてください。	数字を記入
-------------	----------------------------	-------

不足している従業員については、「正社員」が50.7%、「正社員以外」が49.3%となっています。

【図10 不足している従業員】



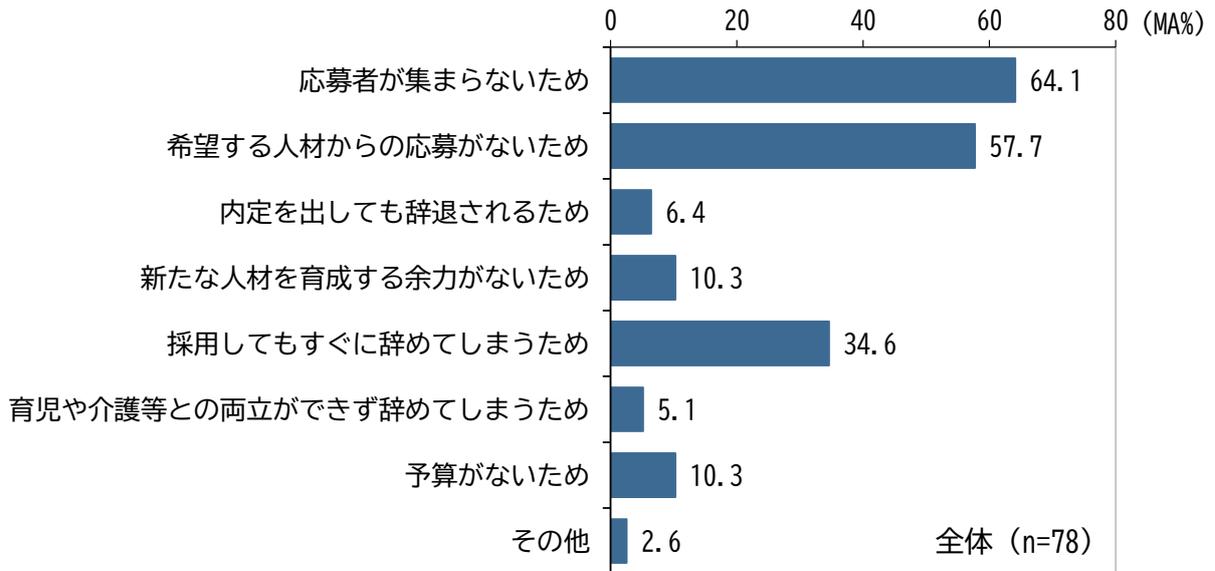
9 従業員不足の理由

〈問5で「不足している」を選択した方におたずねします。〉

問5-2	貴事業所の人手不足の原因として考えられる理由を教えてください。	該当するもの 全てに○
-------------	---------------------------------	----------------

従業員不足の理由については、「応募者が集まらないため」が64.1%で最も高く、次いで「希望する人材からの応募がないため」が57.7%、「採用してもすぐに辞めてしまうため」が34.6%と続いています。

【図11 従業員不足の理由】

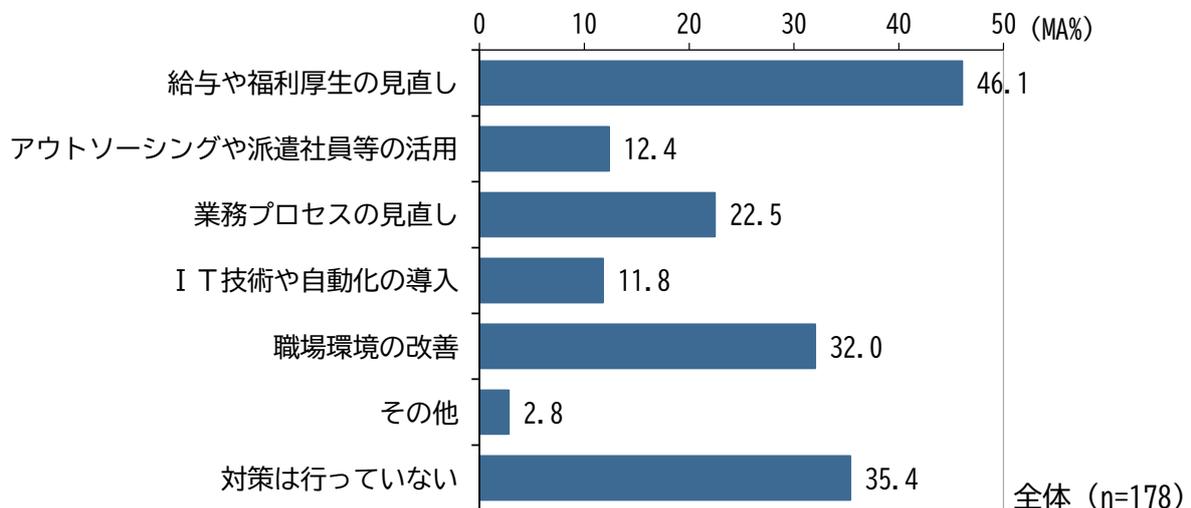


10 従業員不足への対策

問6	人手不足への対策として行っているものを教えてください。	該当するもの 全てに○
-----------	-----------------------------	----------------

従業員不足への対策については、「給与や福利厚生の見直し」が46.1%で最も高く、次いで「対策は行っていない」が35.4%、「職場環境の改善」が32.0%と続いています。

【図12 従業員不足への対策】



11 吹田市在住の従業員数

問7

貴事業所の従業員の中で、吹田市内在住の従業員数を教えてください。

数字を記入

吹田市在住の従業員の割合については、「正社員」が41.1%、「正社員以外」が58.9%となっています。

【図13 吹田市在住の従業員の割合】



12 従業員が吹田市在住であることへの重要度

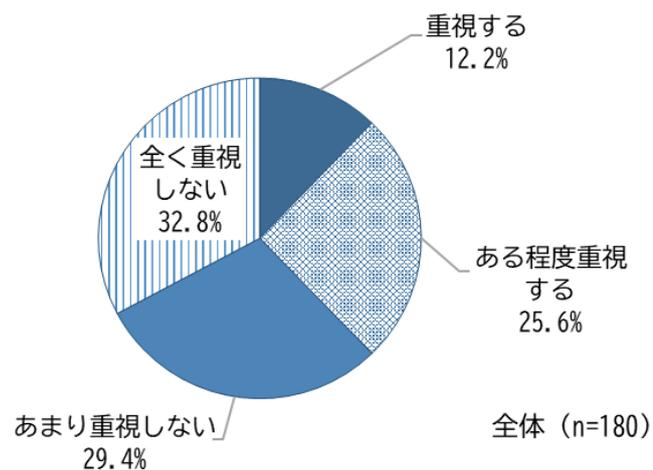
問8

貴事業所では、従業員の採用にあたり吹田市内在住であることをどの程度重視されていますか。

1つに○

従業員が吹田市在住であることへの重要度については、「全く重視しない」が32.8%で最も高く、次いで「あまり重視しない」が29.4%、「ある程度重視する」が25.6%と続いています。

【図14 従業員が吹田市在住であることへの重要度】

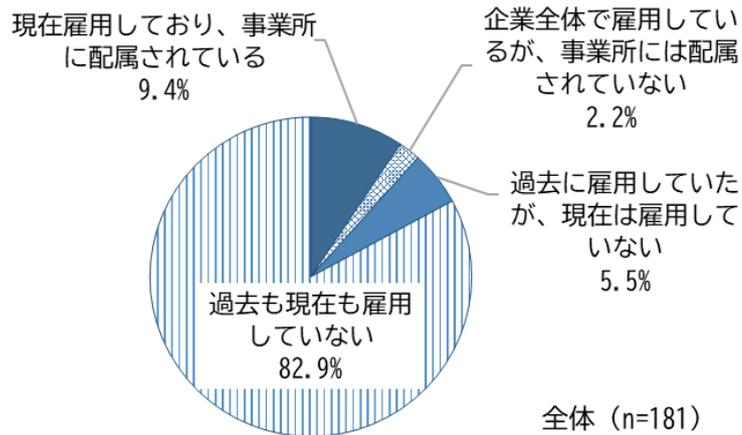


13 障がい者雇用の有無

問9	障がい者を雇用していますか。	1つに○
-----------	----------------	------

障がい者の雇用の有無については、「過去も現在も雇用していない」が82.9%で最も高く、次いで「現在雇用しており、事業所に配属されている」が9.4%、「過去に雇用していたが、現在は雇用していない」が5.5%と続いています。

【図15 障がい者の雇用の有無】



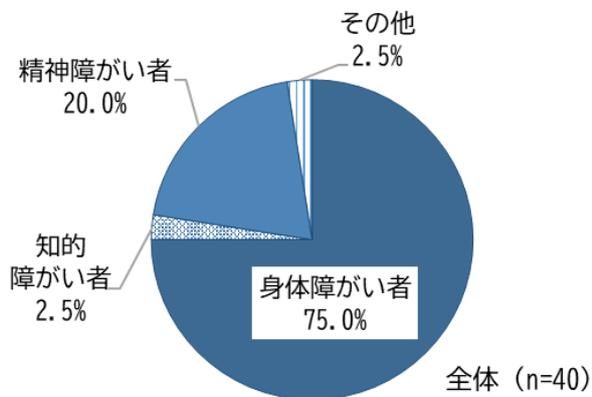
14 障がい者の雇用人数

〈問9で「現在雇用しており、事業所に配属されている」を選択した方におたずねします。〉

問9-1	障がい者の雇用人数と内訳について教えてください。	数字を記入
-------------	--------------------------	-------

障がい者の雇用割合については、「身体障がい者」が75.0%で最も高く、次いで「精神障がい者」が20.0%、「知的障がい者」が2.5%と続いています。

【図16 障がい者の雇用割合】



	正社員		正社員以外	
	実数	平均	実数	平均
身体障がい者	14	1.40	16	2.67
知的障がい者	-	-	1	0.33
精神障がい者	4	0.57	4	1.00
その他	-	-	1	0.50

(人)

15 障がい者雇用の課題

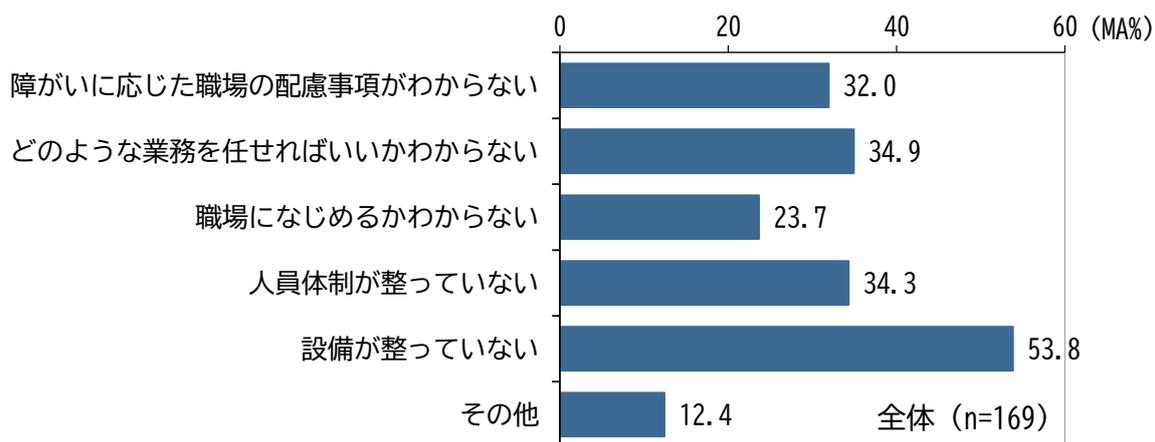
問 10

障がい者雇用を促進するにあたり、課題や問題点となる事項があれば教えてください。

該当するもの
全てに○

障がい者雇用の課題については、「設備が整っていない」が 53.8%で最も高く、次いで「どのような業務を任せればいいかわからない」が 34.9%、「人員体制が整っていない」が 34.3%と続いています。

【図 17 障がい者雇用の課題】



16 幅広い人材採用・募集状況

問 11

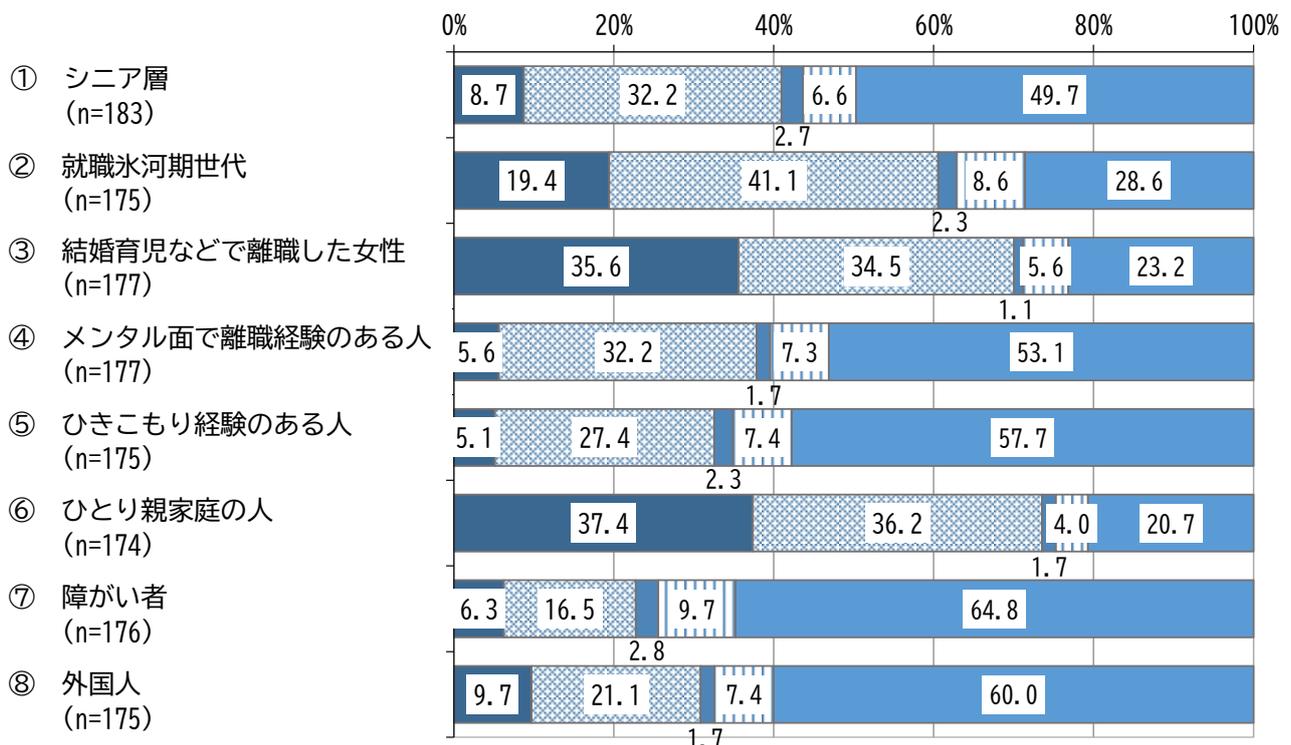
貴事業所における幅広い人材の採用・募集状況について教えてください。

それぞれ
1つに○

幅広い人材採用・募集状況については、「積極的に採用したい」の割合では、「ひとり親家庭の人」が 37.4%で最も高く、次いで「結婚育児などで離職した女性」が 35.6%、「就職氷河期世代」が 19.4%と続いています。

また、「採用する見込みがない」の割合では、「障がい者」が 64.8%で最も高く、次いで「外国人」が 60.0%、「ひきこもり経験のある人」が 57.7%と続いています。

【図 18 幅広い人材採用・募集状況】



- 積極的に採用したい
- ▨ 人手不足の場合は検討する
- 助成金や補助金以外の支援が受けられるなら検討する
- 助成金や補助金が受けられるなら検討したい
- 採用する見込みはない

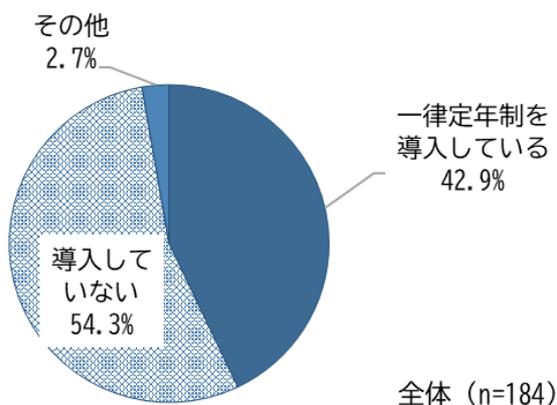
17 定年退職制の導入

問 12	正社員の定年退職制を導入していますか。また、「1.一律定年制を導入している」を選択した方は、年齢について記入してください。	1つに○
		数字を記入

(i) 定年退職制の導入の有無

定年退職制の導入の有無については、「導入していない」が54.3%で最も高く、次いで「一律定年制を導入している」が42.9%、「その他」が2.7%と続いています。

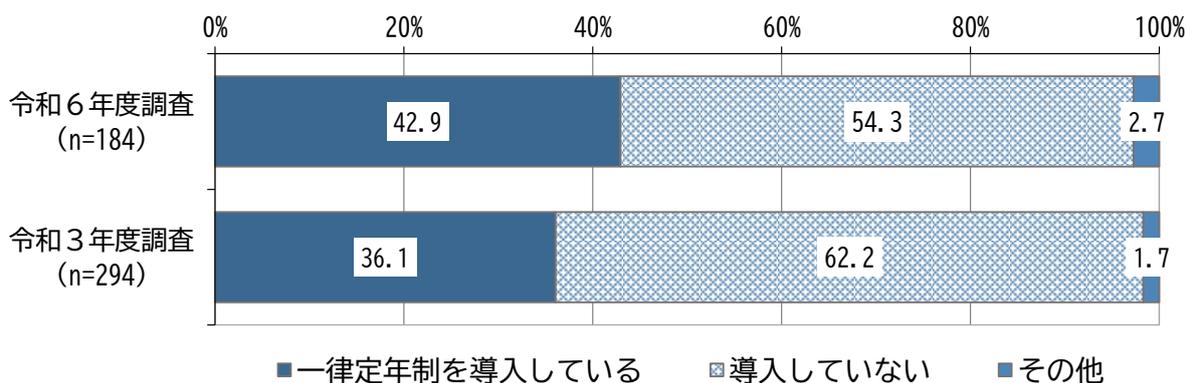
【図 19 定年退職制の導入の有無】



<令和3年度調査との比較>

令和3年度調査と比較すると、「一律定年制を導入している」が6.8ポイント増加しており、「導入していない」が7.9ポイント減少しています。

【図 20 令和3年度調査との比較 定年退職制の導入の有無】

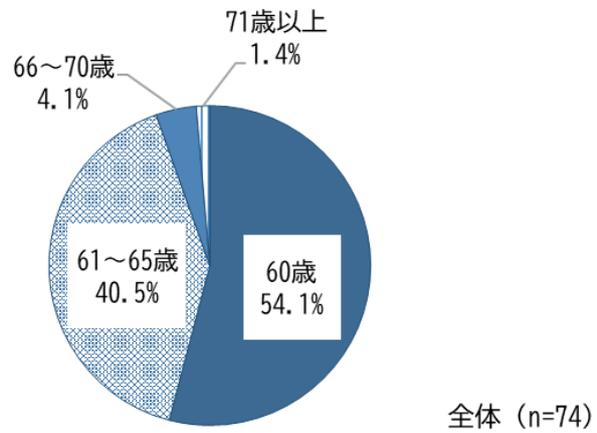


※令和3年度調査の項目にある「わからない」を除いて再集計

(ii) 定年年齢

定年年齢については、「60歳」が54.1%で最も高く、次いで「61～65歳」が40.5%、「66～70歳」が4.1%と続いています。

【図 21 定年年齢】



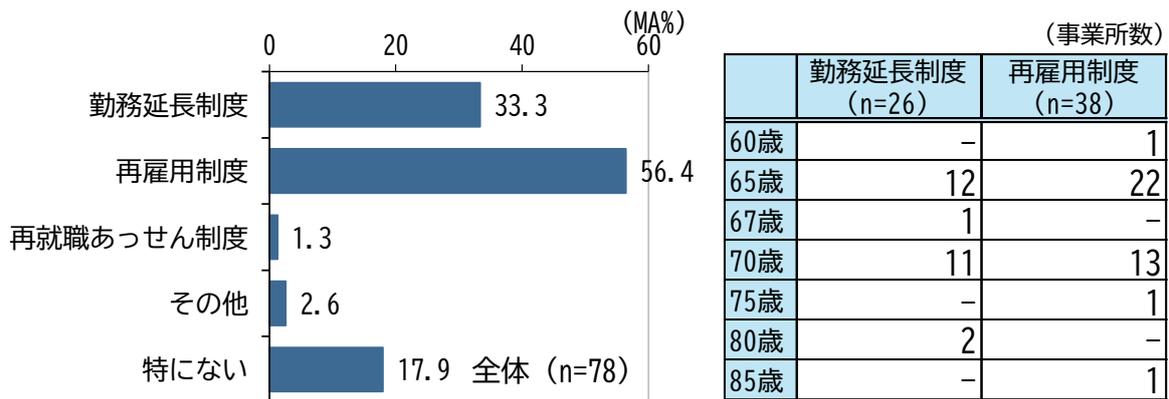
18 定年退職後の制度の有無

〈問 12 で「一律定年制を導入している」を選択した方におたずねします。〉

問 12-1	貴事業所を定年退職した正社員に対する制度はありますか。また、「1」または「2」を選択した方は、年齢について記入してください。	該当するもの 全てに○
		数字を記入

定年退職後の制度の有無については、「再雇用制度」が 56.4%で最も高く、次いで「勤務延長制度」が 33.3%、「特にない」が 17.9%と続いています。

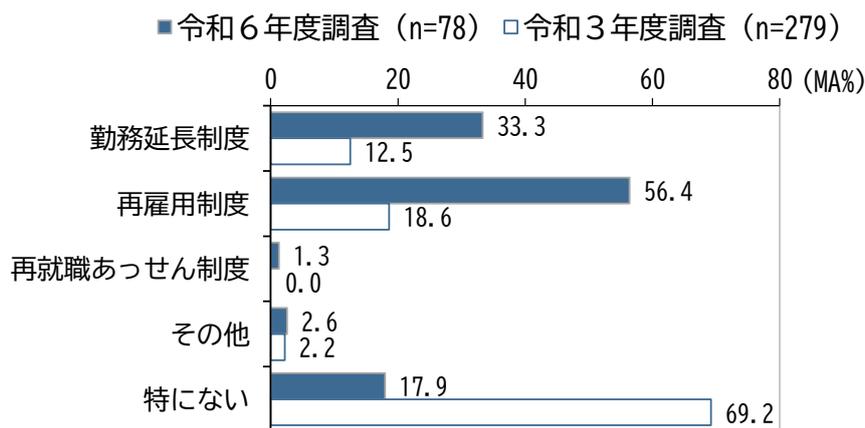
【図 22 定年退職後の制度の有無】



<令和3年度調査との比較>

令和3年度調査と比較すると、「再雇用制度」が 37.8 ポイント増加しており、「特にない」が 51.3 ポイント減少しています。

【図 23 令和3年度調査との比較 定年退職後の制度の有無】



※令和3年度調査の項目にある「わからない」を除いて再集計
 ※令和3年度調査では「一律定年制を導入していない」を回答した事業所も含む

19 一律定年制を導入していない理由

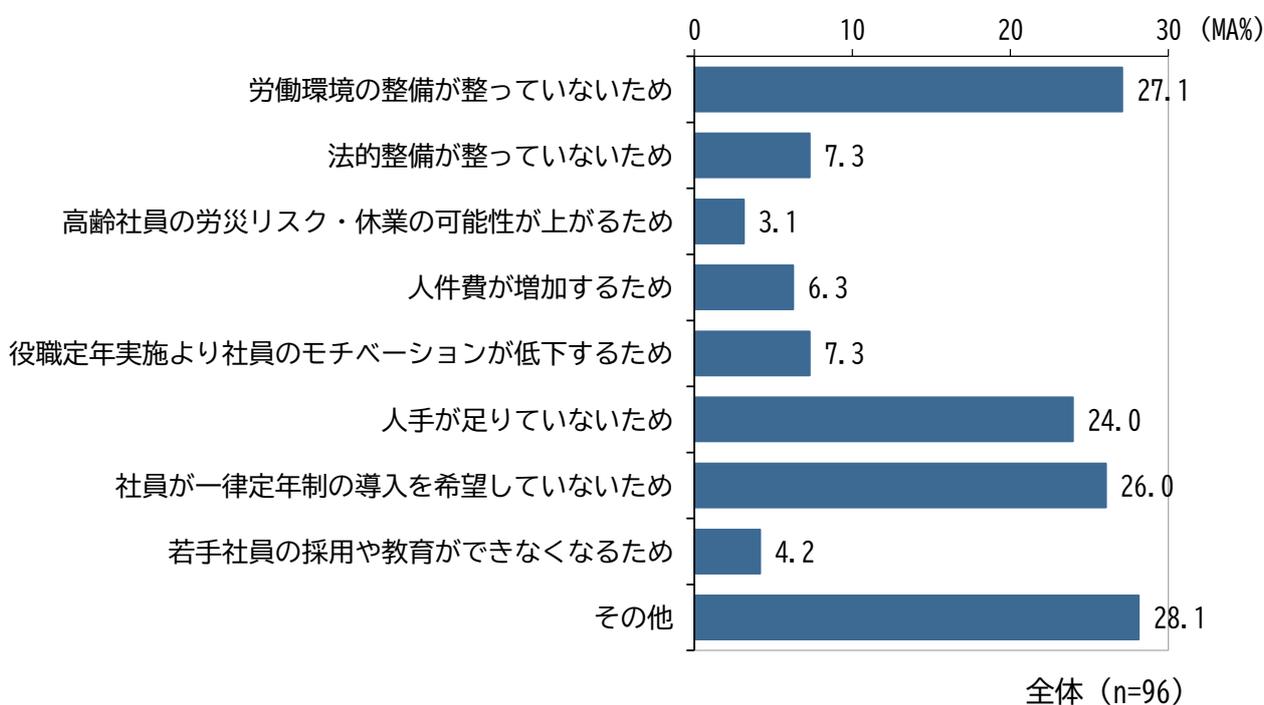
〈問12で「導入していない」を選択した方におたずねします。〉

問12-2	一律定年制を導入していない理由を教えてください。	該当するもの 全てに○
-------	--------------------------	----------------

一律定年制を導入していない理由については、「その他」が28.1%で最も高く、次いで「労働環境の整備が整っていないため」が27.1%、「社員が一律定年制の導入を希望していないため」が26.0%と続いています。

また、「その他」の内容については、「正社員がいないため」、「家族経営のため」、「本人の希望を優先するため」などの意見がありました。

【図24 一律定年制を導入していない理由】

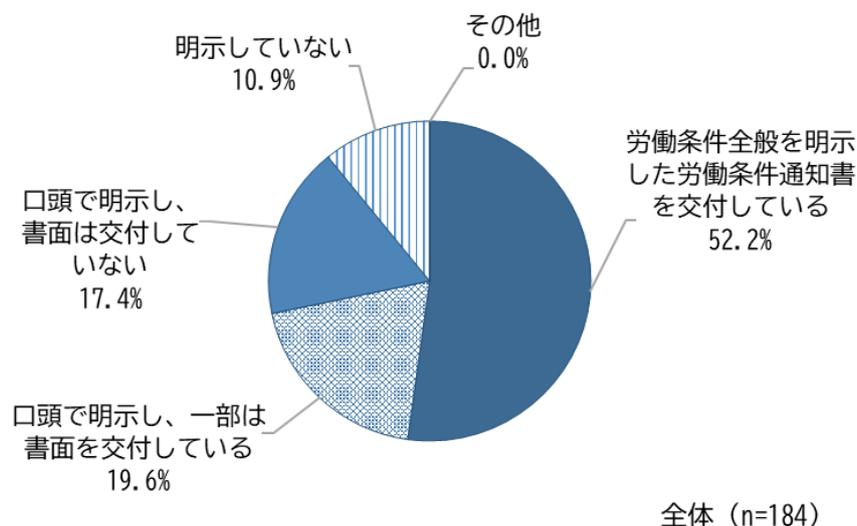


20 労働条件を明示した書面交付の有無

問 13	労働契約・雇用契約の締結に際し、従業員に対して賃金、労働時間、休暇、休日、時間外労働の有無、就業場所などの労働条件を明示し、書面を交付していますか。	1つに〇
-------------	----------------------------------------------------------------------------	------

労働条件を明示した書面交付の有無については、「労働条件全般を明示した労働条件通知書を交付している」が52.2%で最も高く、次いで「口頭で明示し、一部は書面を交付している」が19.6%、「口頭で明示し、書面は交付していない」が17.4%と続いています。

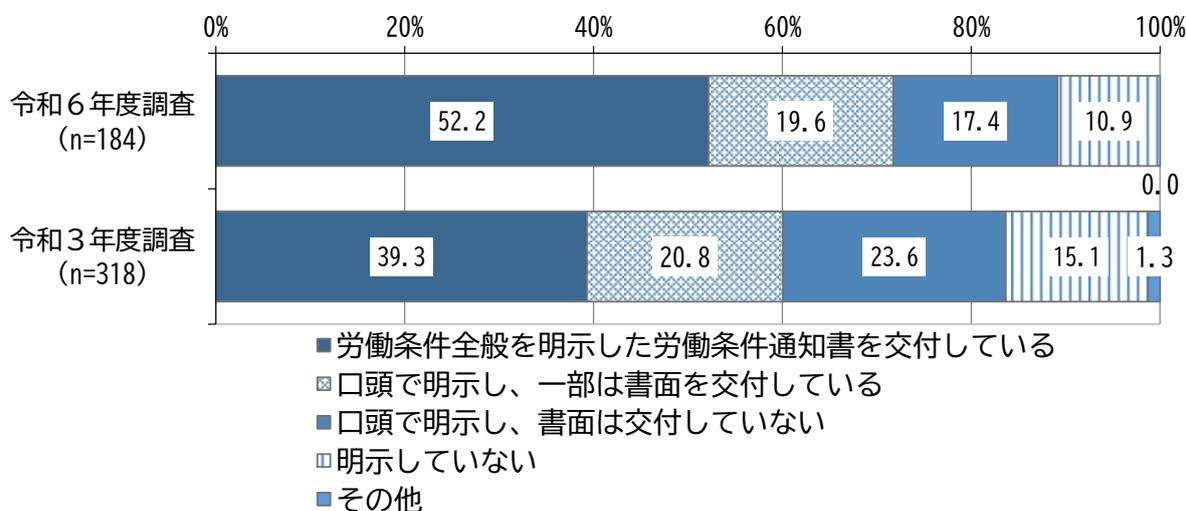
【図 25 労働条件を明示した書面交付の有無】



<令和3年度調査との比較>

令和3年度調査と比較すると、「労働条件全般を明示した労働条件通知書を交付している」が12.9ポイント増加しており、「明示していない」が4.2ポイント減少しています。

【図 26 令和3年度調査との比較 労働条件を明示した書面交付の有無】



21 就業規則への勤務時間・休憩時間制定の有無

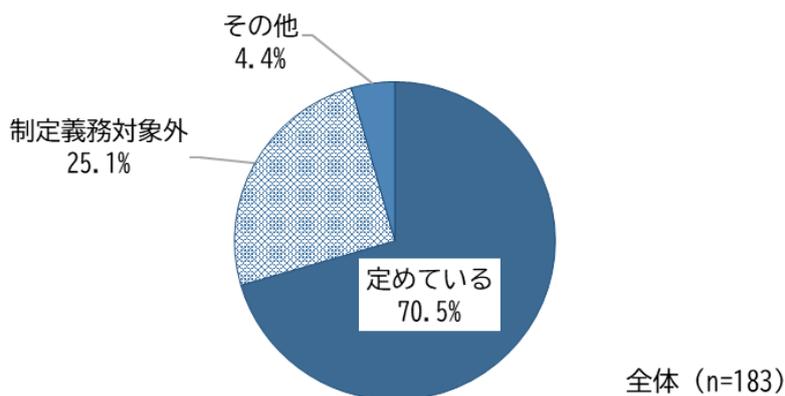
問 14

就業規則で勤務時間や休憩時間を定めていますか。

1つに〇

就業規則への勤務時間・休憩時間制定の有無については、「定めている」が70.5%で最も高く、次いで「制定義務対象外」が25.1%、「その他」が4.4%と続いています。

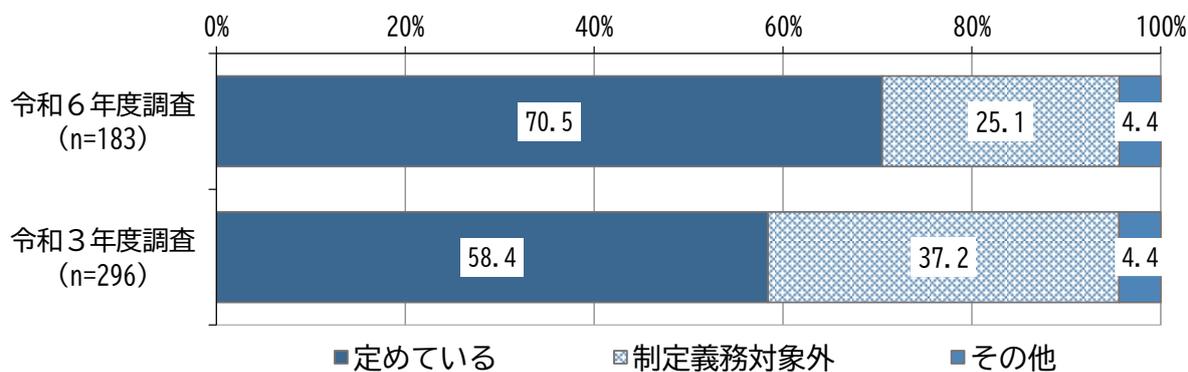
【図 27 就業規則への勤務時間・休憩時間制定の有無】



<令和3年度調査との比較>

令和3年度調査と比較すると、「定めている」が12.1ポイント増加しており、「制定義務対象外」が12.1ポイント減少しています。

【図 28 令和3年度調査との比較 就業規則への勤務時間・休憩時間制定の有無】



22 就業規則で制定している労働時間・休憩時間

〈問14で「定めている」を選択した方におたずねします。〉

問14-1

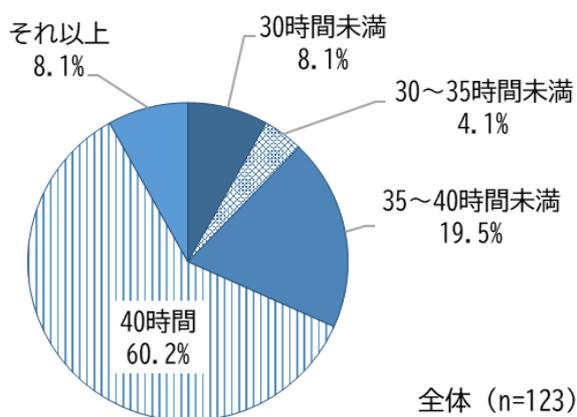
就業規則で定めている労働時間と休憩時間を教えてください。

数字を記入

(i) 1週間あたりの所定労働時間

1週間あたりの所定労働時間については、「40時間」が60.2%で最も高く、次いで「35～40時間未満」が19.5%、「30時間未満」「それ以上」が8.1%と続いています。

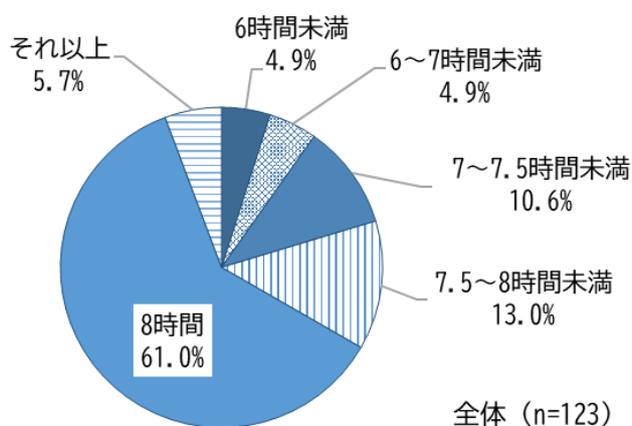
【図29 1週間あたりの所定労働時間】



(ii) 1日あたりの所定労働時間

1日あたりの所定労働時間については、「8時間」が61.0%で最も高く、次いで「7.5～8時間未満」が13.0%、「7～7.5時間未満」が10.6%と続いています。

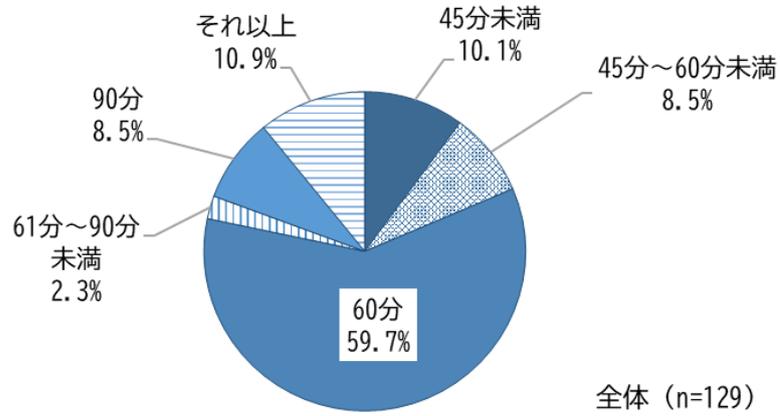
【図30 1日あたりの所定労働時間】



(iii) 1日あたりの休憩時間

1日あたりの休憩時間については、「60分」が59.7%で最も高く、次いで「それ以上」が10.9%、「45分未満」が10.1%と続いています。

【図 31 1日あたりの休憩時間】



23 労働時間の把握・記録の有無

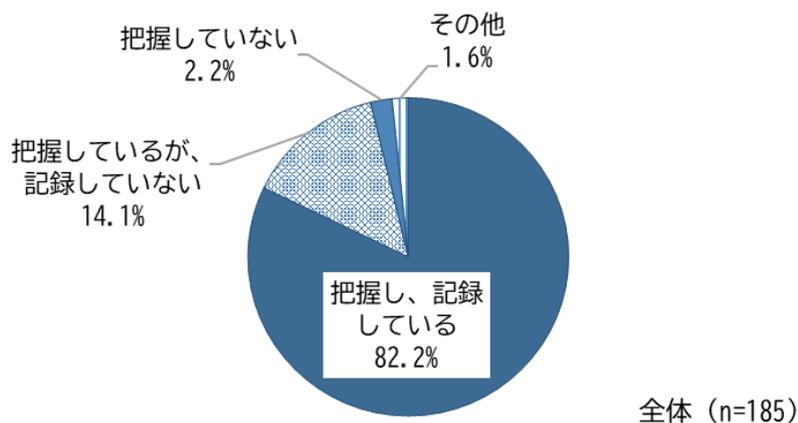
問 15

従業員が働いた実際の労働時間を把握し、記録していますか。

1つに○

労働時間の把握・記録の有無については、「把握し、記録している」が 82.2%で最も高く、次いで「把握しているが、記録していない」が 14.1%、「把握していない」が 2.2%と続いています。

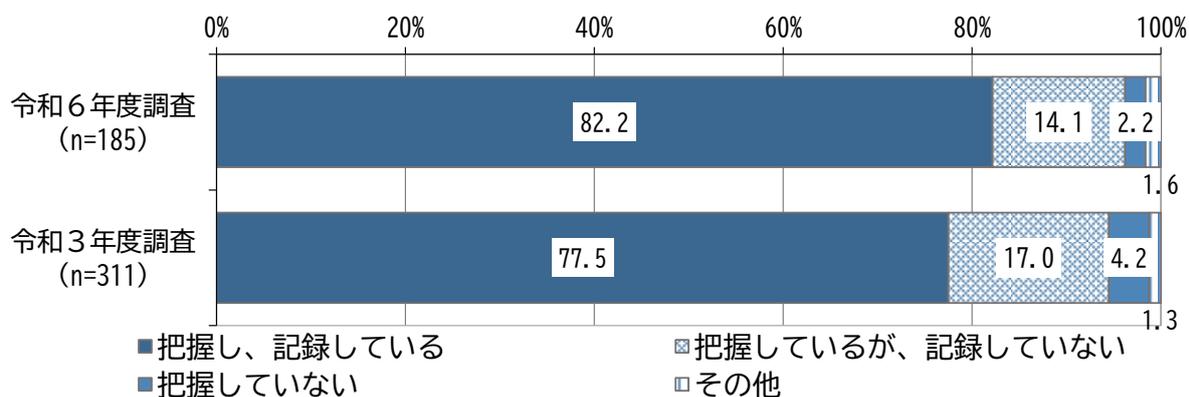
【図 32 労働時間の把握・記録の有無】



<令和3年度調査との比較>

令和3年度調査と比較すると、「把握し、記録している」が 4.7 ポイント増加しており、「把握していない」が 2.0 ポイント減少しています。

【図 33 令和3年度調査との比較 労働時間の把握・記録の有無】



24 労働組合の有無

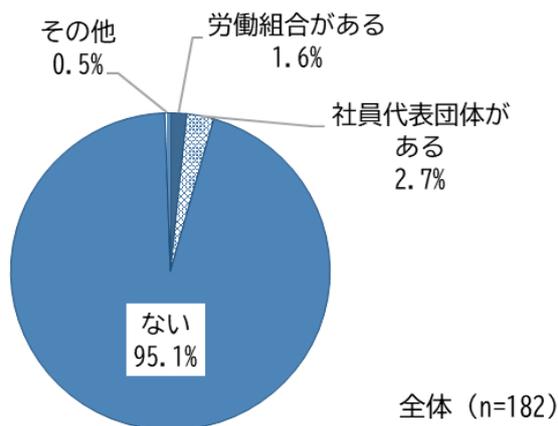
問 16

労働組合等がありますか。

1つに○

労働組合の有無については、「ない」が95.1%で最も高く、次いで「社員代表団体がある」が2.7%、「労働組合がある」が1.6%と続いています。

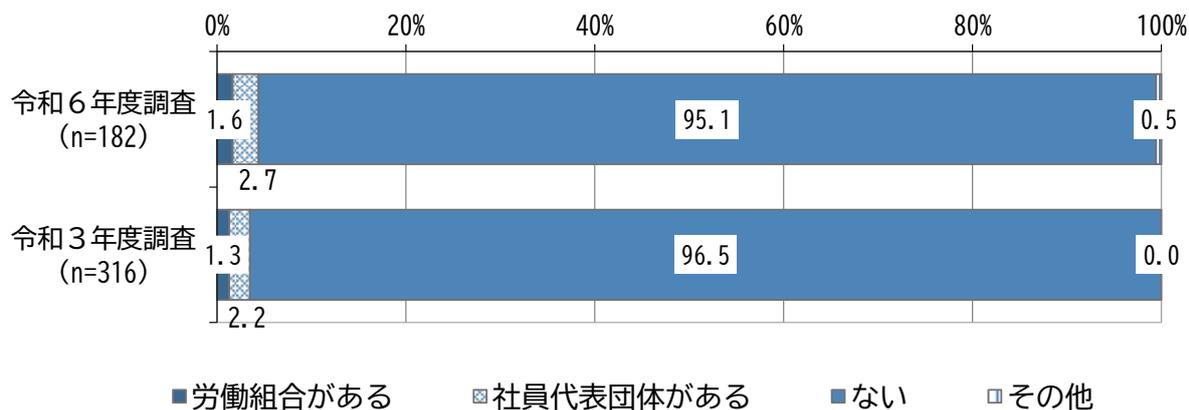
【図 34 労働組合の有無】



<令和3年度調査との比較>

令和3年度調査と比較すると、「労働組合がある」が0.3ポイント増加しており、「ない」が1.4ポイント減少しています。

【図 35 令和3年度調査との比較 労働組合の有無】



25 パートタイム労働者の有無

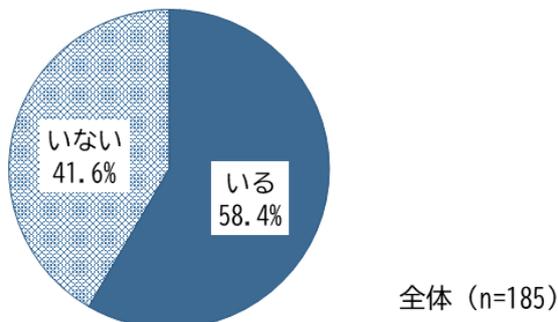
問 17

貴事業所には、パートタイム労働者がいますか。

1つに〇

パートタイム労働者の有無については、「いる」が58.4%、「いない」が41.6%となっています。

【図 36 パートタイム労働者の有無】



26 パートタイム労働者の就業規則

〈問 17 で「いる」を選択した方におたずねします。〉

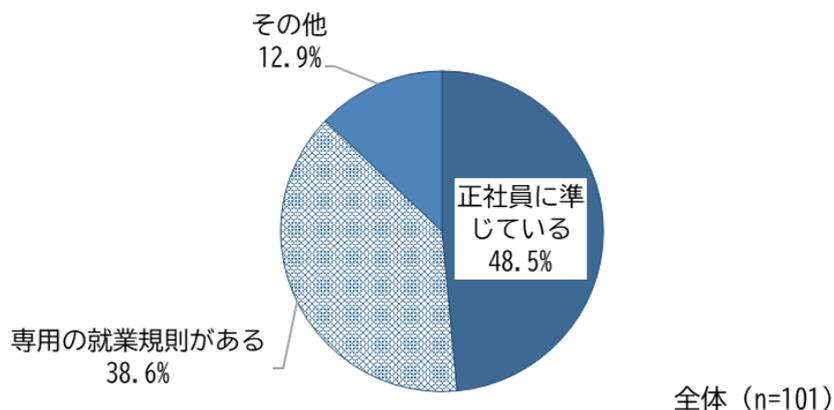
問 17—1

パートタイム労働者の就業規則は正社員の就業規則に準じていますか。

1つに〇

パートタイム労働者の就業規則については、「正社員に準じている」が48.5%で最も高く、次いで「専用の就業規則がある」が38.6%、「その他」が12.9%と続いています。

【図 37 パートタイム労働者の就業規則】



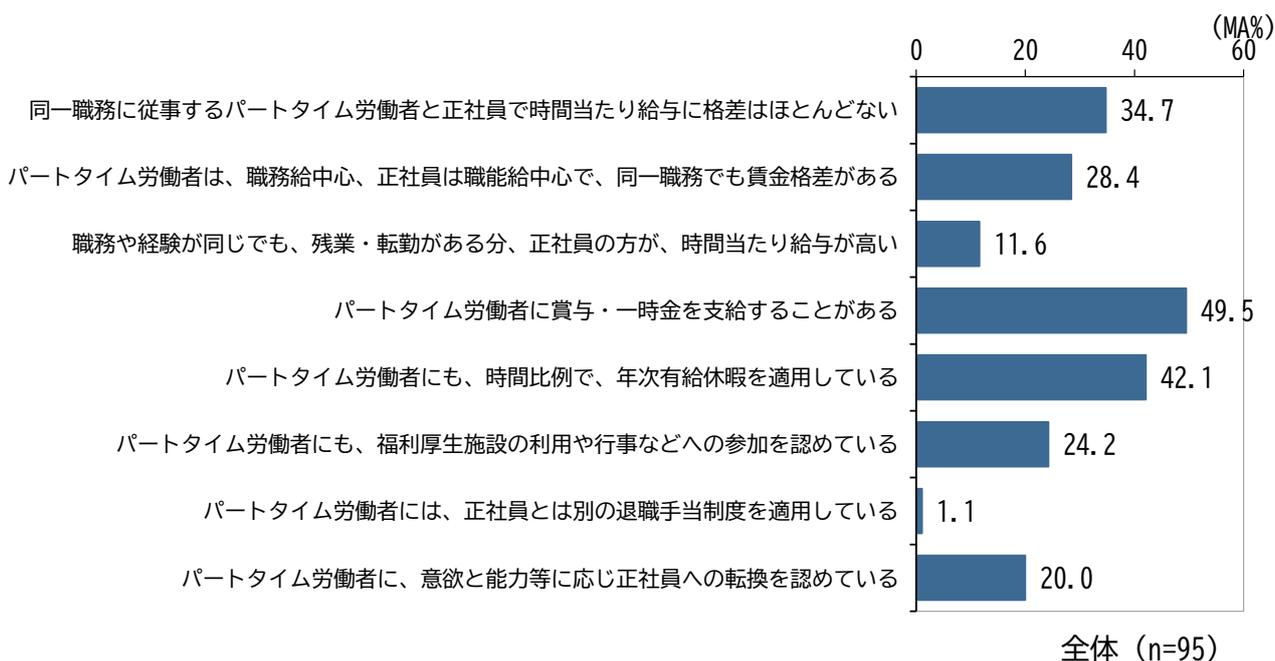
27 パートタイム労働者と正社員の労働条件

〈問 17 で「いる」を選択した方におたずねします。〉

問 17—2	パートタイム労働者と正社員の労働条件について教えてください。	該当するもの 全てに○
--------	--------------------------------	----------------

パートタイム労働者と正社員の労働条件については、「パートタイム労働者に賞与・一時金を支給することがある」が 49.5%で最も高く、次いで「パートタイム労働者にも、時間比例で、年次有給休暇を適用している」が 42.1%、「同一職務に従事するパートタイム労働者と正社員で時間当たり給与に格差はほとんどない」が 34.7%と続いています。

【図 38 パートタイム労働者と正社員の労働条件】



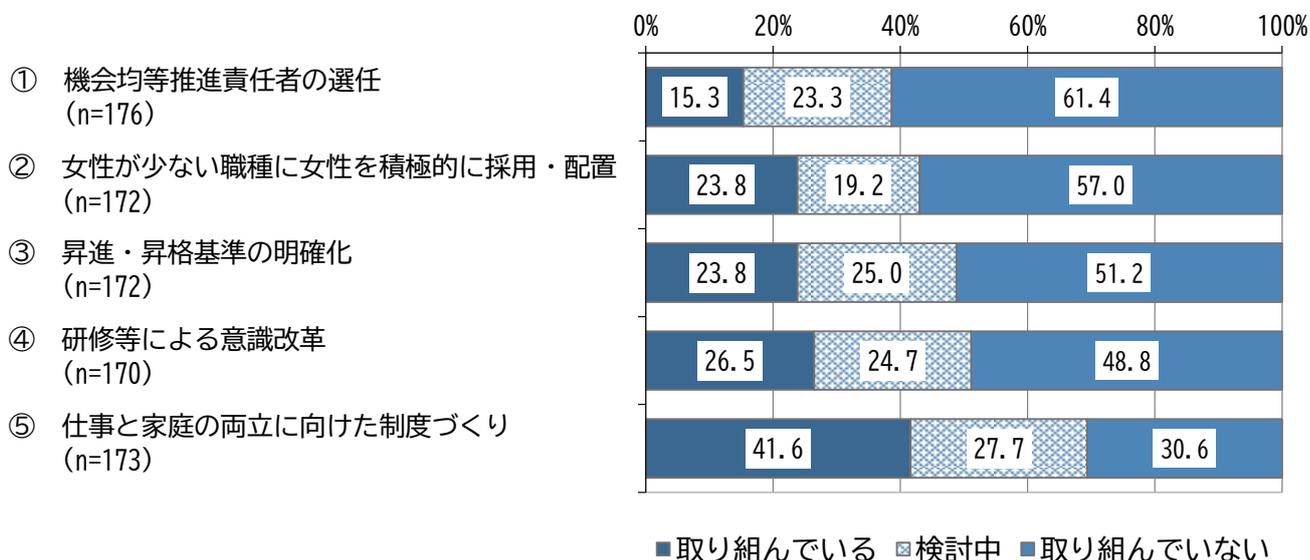
28 男女均等雇用・労働機会及び女性従業員の能力を活用するための取組状況

問 18	実質的な男女の均等な雇用・労働機会及び女性従業員の能力を活用するため取り組んでいる、又は検討していることはありますか。	それぞれ 1つに○
-------------	-------------------------------------------------------------	--------------

男女均等雇用・労働機会及び女性従業員の能力を活用するための取組状況については、「取り組んでいる」の割合では、「仕事と家庭の両立に向けた制度づくり」が41.6%で最も高く、次いで「研修による意識改革」が26.5%、「女性が少ない職種に女性を積極的に採用・配置」「昇進・昇格基準の明確化」が23.8%と続いています。

また、「取り組んでいない」の割合では、「機会均等推進責任者の選任」が61.4%で最も高く、次いで「女性が少ない職種に女性を積極的に採用・配置」が57.0%、「昇進・昇格基準の明確化」が51.2%と続いています。

【図 39 男女均等雇用・労働機会及び女性従業員の能力を活用するための取組状況】



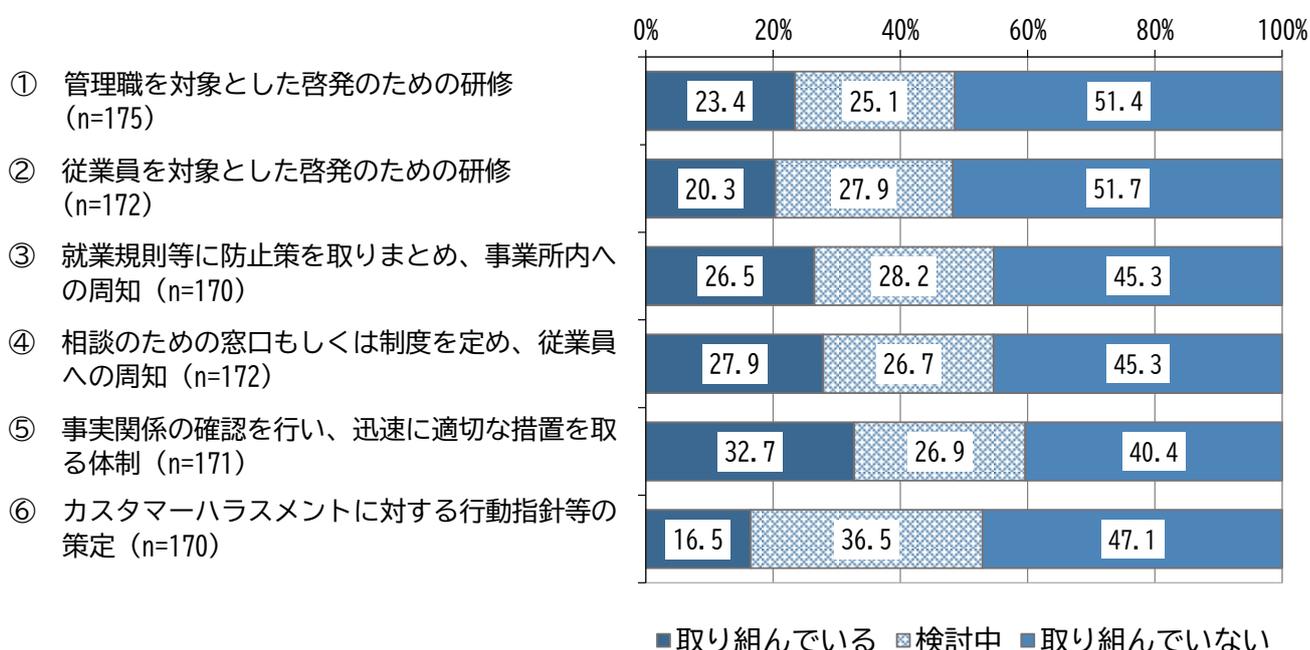
29 ハラスメント防止のための取組状況

問 19	各種ハラスメントを防止するため取り組んでいる、又は検討していることはありますか。	それぞれ 1つに○
-------------	------------------------------------------	--------------

ハラスメント防止のための取組状況については、「取り組んでいる」の割合では、「事実関係の確認を行い、迅速に適切な措置を取る体制」が32.7%で最も高く、次いで「相談のための窓口もしくは制度を定め、従業員への周知」が27.9%、「就業規則等に防止策を取りまとめ、事業所内への周知」が26.5%と続いています。

また、「取り組んでいない」の割合では、「従業員を対象とした啓発のための研修」が51.7%で最も高く、次いで「管理職を対象とした啓発のための研修」が51.4%、「カスタマーハラスメントに対する行動指針等の策定」が47.1%と続いています。

【図 40 ハラスメント防止のための取組状況】



30 メンタルヘルスケアへの取組状況

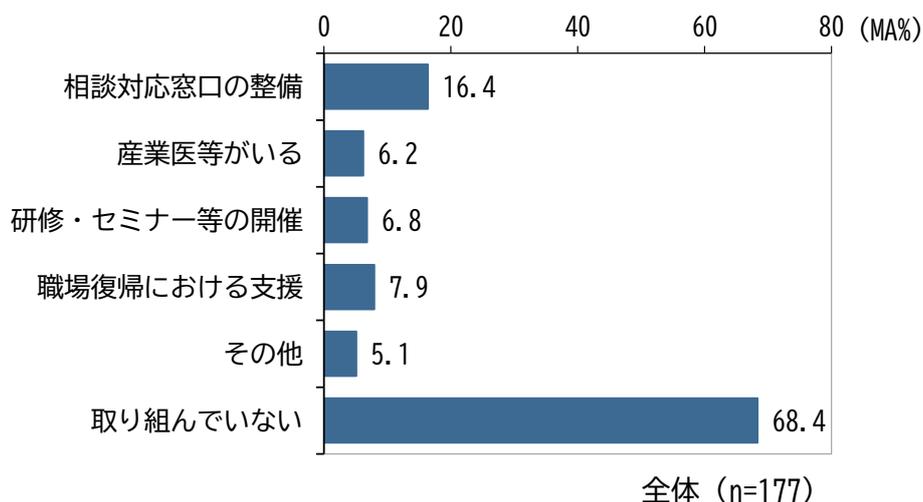
問 20

メンタルヘルスケアに取り組んでいますか。

該当するもの
全てに○

メンタルヘルスケアへの取組状況については、「取り組んでいない」が68.4%で最も高く、次いで「相談対応窓口の整備」が16.4%、「職場復帰における支援」が7.9%と続いています。

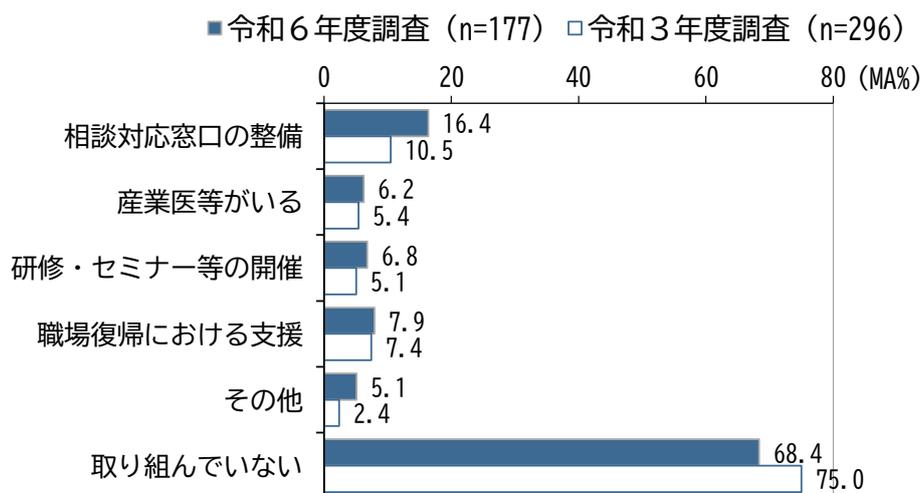
【図 41 メンタルヘルスケアへの取組状況】



<令和3年度調査との比較>

令和3年度調査と比較すると、「相談対応窓口の整備」が5.9ポイント増加し、「取り組んでいない」が6.6ポイント減少しています。

【図 42 令和3年度調査との比較 メンタルヘルスケアへの取組状況】

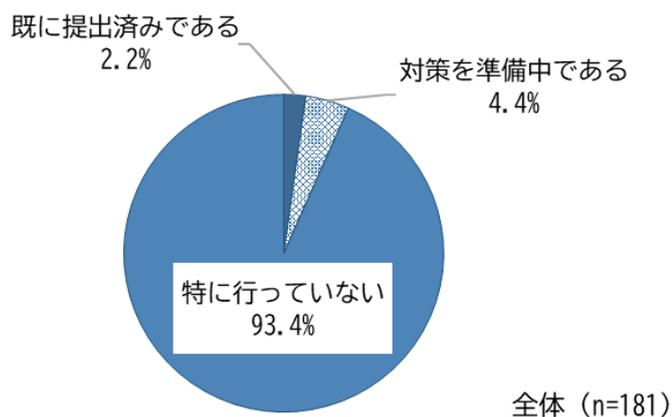


31 女性活躍推進法への取組状況

問 21	女性活躍推進法に基づく「一般事業主行動計画」の策定状況についてお答えください。	1つに○
-------------	-----------------------------------------	------

女性活躍推進法への取組状況については、「特に行っていない」が93.4%で最も高く、次いで「対策を準備中である」が4.4%、「既に提出済みである」が2.2%と続いています。

【図 43 女性活躍推進法への取組状況】

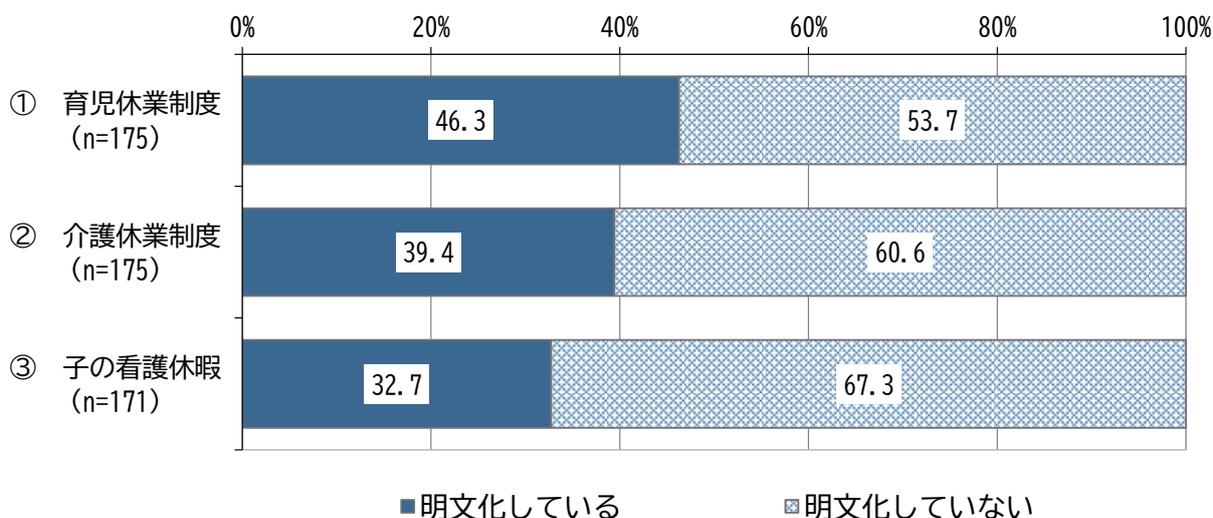


32 就業規則への育児・介護休業制度明文化の有無

問 22	育児・介護休業制度を就業規則等に明文化していますか。	それぞれ 1つに○
-------------	----------------------------	--------------

就業規則への育児・介護休業制度明文化の有無については、「明文化している」の割合では、「育児休業制度」が46.3%で最も高く、次いで「介護休業制度」が39.4%、「子の看護休暇」が32.7%と続いています。

【図 44 就業規則への育児・介護休業制度明文化の有無】



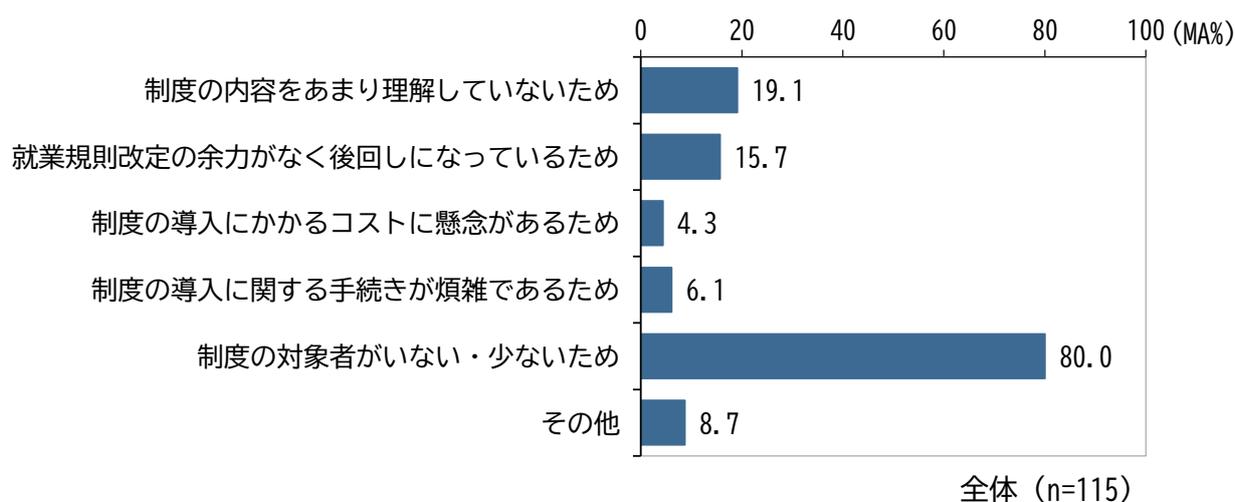
33 育児・介護休業制度を就業規則に明文化していない理由

〈問 22 で「明文化していない」を選択した方におたずねします。〉

問 22—1	明文化していない理由を教えてください。	該当するもの 全てに○
--------	---------------------	----------------

育児・介護休業制度を就業規則に明文化していない理由については、「制度の対象者がいない・少ないため」が 80.0%で最も高く、次いで「制度の内容をあまり理解していないため」が 19.1%、「就業規則改定の余力がなく後回しになっているため」が 15.7%と続いています。

【図 45 育児・介護休業制度を就業規則に明文化していない理由】

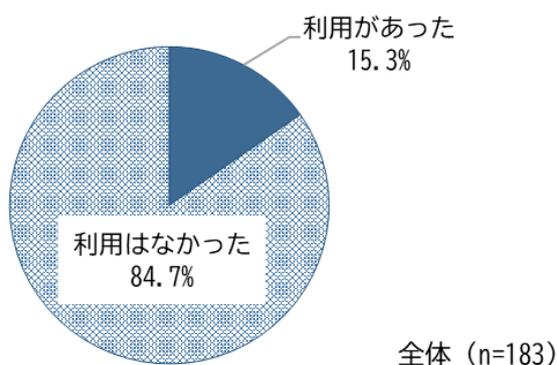


34 育児・介護休業制度の利用の有無

問 23	令和5年度（令和5年4月～令和6年3月）において育児・介護休業制度の利用はありましたか。	1つに○
------	----------------------------------------------	------

育児・介護休業制度の利用の有無については、「利用があった」が 15.3%、「利用はなかった」が 84.7%となっています。

【図 46 育児・介護休業制度の利用の有無】



35 育児・介護休業制度と子の看護休暇取得の対象者と利用者

〈問 23 で「利用があった」を選択した方におたずねします。〉

問 23—1	育児・介護休業制度や子の看護休暇取得の対象者と利用者を教えてください。	それぞれ 数字を記入
--------	-------------------------------------	---------------

育児・介護休業制度と子の看護休暇取得の対象者と利用者については、以下の通りです。

【表 1 育児・介護休業制度と子の看護休暇取得の対象者と利用者】

	対象者		合計	利用者		合計
	男性	女性		男性	女性	
①育児休業制度	15	19	34	32	37	69
②介護休業制度	4	1	5	9	5	14
③子の看護休暇	14	20	34	15	17	32

(人)

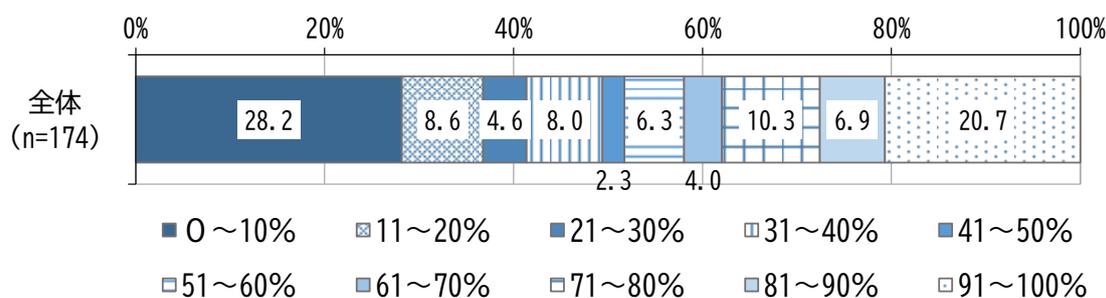
※対象者が未記入の事業所があったため、利用者合計数が対象者合計数より多くなっている項目がある

36 平均年次有給休暇取得率

問 24	令和5年度（令和5年4月～令和6年3月）において、貴事業所の常用労働者一人当たりの平均年次有給休暇取得率を教えてください。	1つに○
------	---------------------------------------------------------------	------

平均年次有給休暇取得率については、「0～10%」が28.2%で最も高く、次いで「91～100%」が20.7%、「71～80%」が10.3%と続いています。

【図 47 平均年次有給休暇取得率】



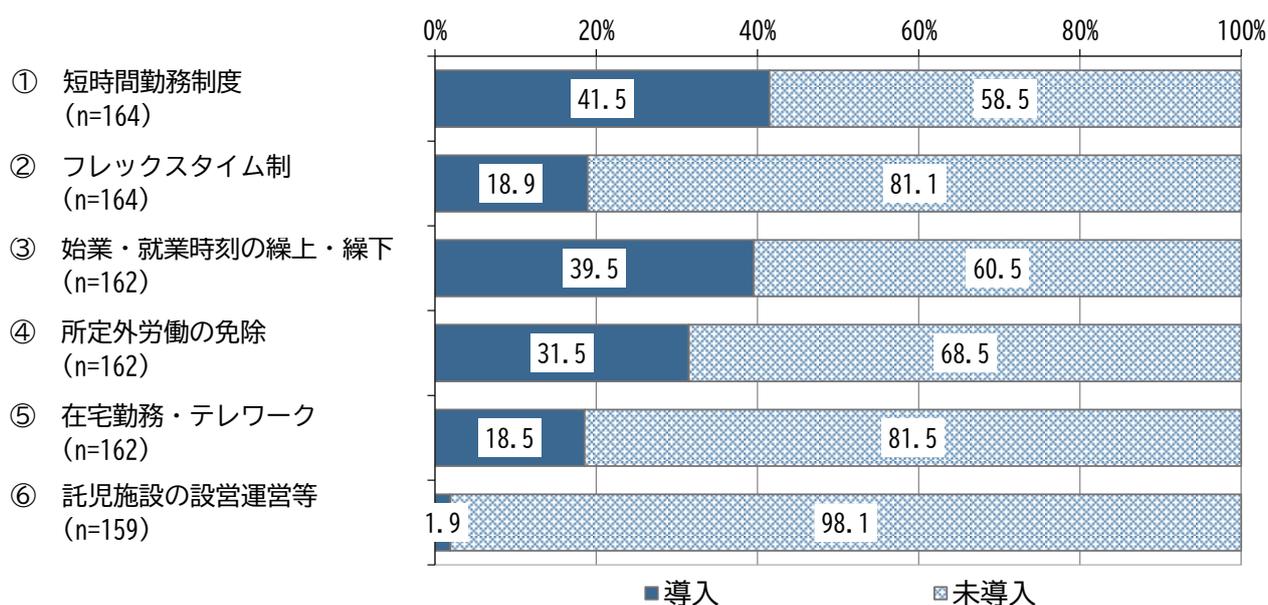
37 育児・介護に関する制度の導入の有無

問 25	育児・介護に関する以下の制度を導入していますか。	それぞれ 1つに○
-------------	--------------------------	--------------

(i) 3歳未満の子を養育する従業員

3歳未満の子を養育する従業員に対しての制度の導入については、「導入」の割合では、「短時間勤務制度」が41.5%で最も高く、次いで「始業・就業時刻の繰上・繰下」が39.5%、「所定外労働の免除」が31.5%と続いています。

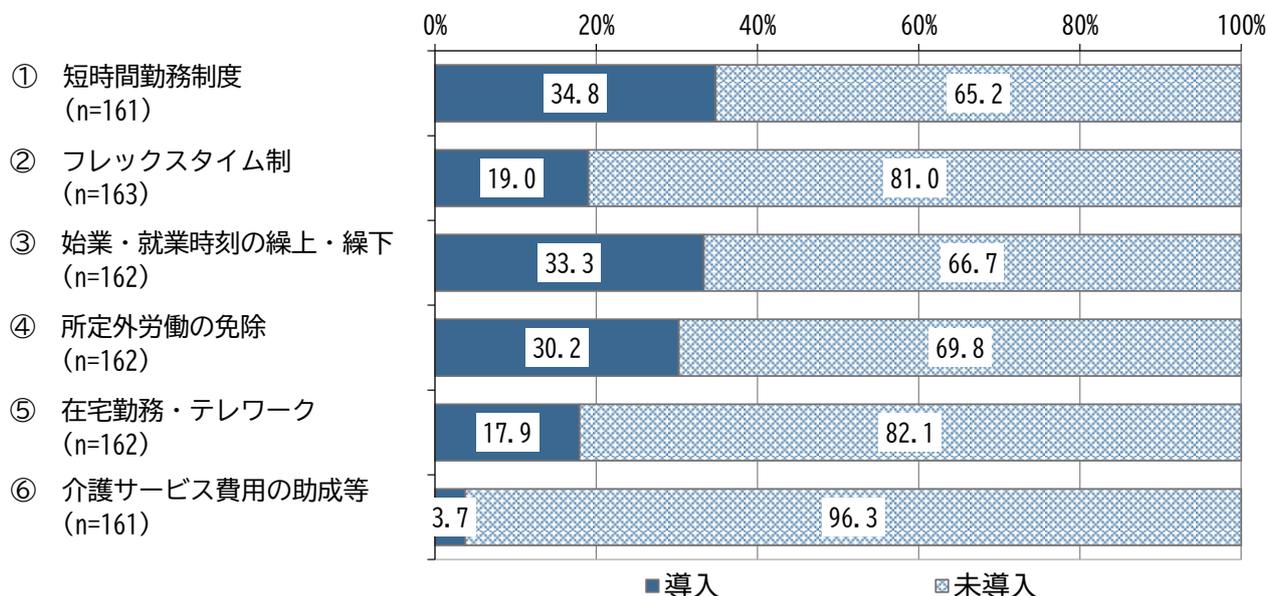
【図 48 3歳未満の子を養育する従業員に対しての制度の導入】



(ii) 要介護の家族の介護を行う従業員

要介護の家族の介護を行う従業員に対しての制度の導入については、「導入」の割合では、「短時間勤務制度」が34.8%で最も高く、次いで「始業・就業時刻の繰上・繰下」が33.3%、「所定外労働の免除」が30.2%と続いています。

【図 49 要介護の家族の介護を行う従業員に対しての制度の導入】



38 ワーク・ライフ・バランス推進のための取組状況

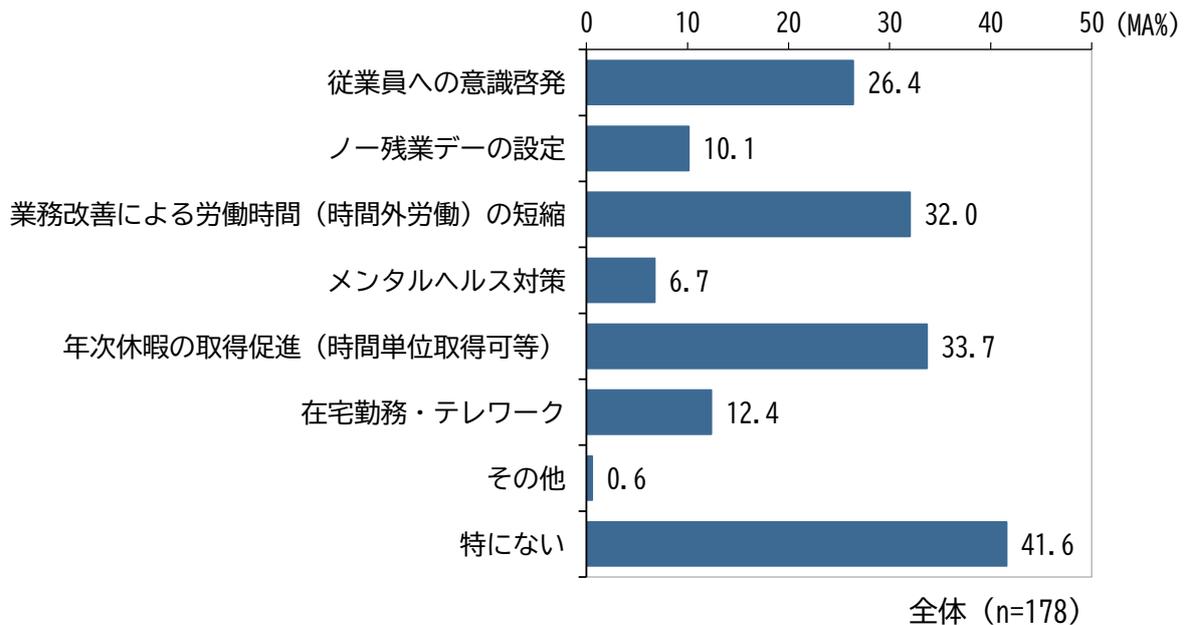
問 26

ワーク・ライフ・バランス推進のために取り組んでいることを教えてください。

該当するもの
全てに○

ワーク・ライフ・バランス推進のための取組状況については、「特にない」が41.6%で最も高く、次いで「年次休暇の取得促進（時間単位取得可等）」が33.7%、「業務改善による労働時間（時間外労働）の短縮」が32.0%と続いています。

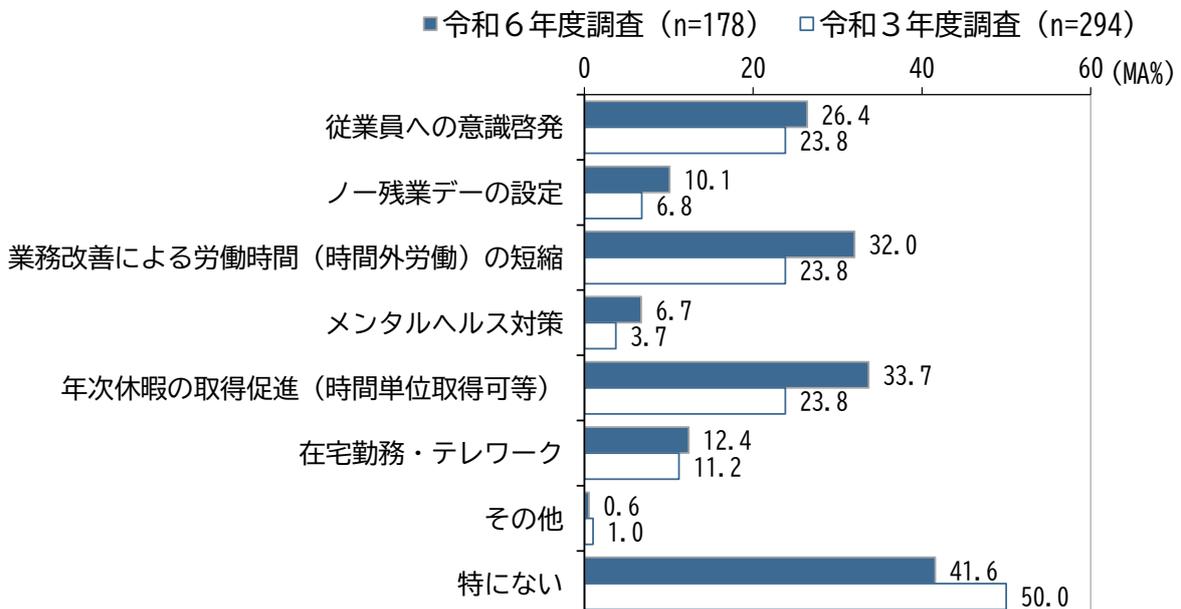
【図 50 ワーク・ライフ・バランス推進のための取組状況】



<令和3年度調査との比較>

令和3年度調査と比較すると、「年次休暇の取得促進（時間単位取得可等）」が9.9ポイント増加しており、「特にない」が8.4ポイント減少しています。

【図 51 令和3年度調査との比較 ワーク・ライフ・バランス推進のための取組状況】

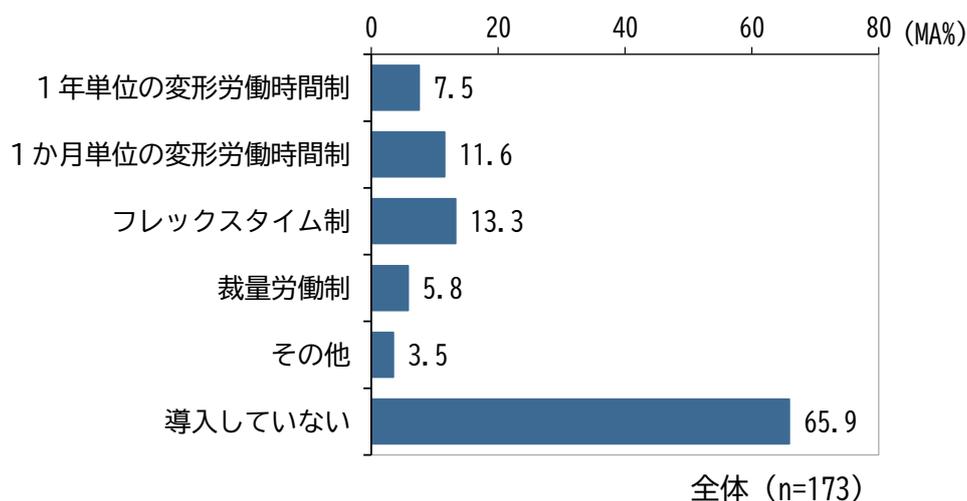


39 変形労働時間制等の導入の有無

問 27	変形労働時間制等を導入していますか。	該当するもの 全てに○
------	--------------------	----------------

変形労働時間制等の導入の有無については、「導入していない」が 65.9%で最も高く、次いで「フレックスタイム制」が 13.3%、「1 か月単位の変形労働時間制」が 11.6%と続いています。

【図 52 変形労働時間制等の導入の有無】

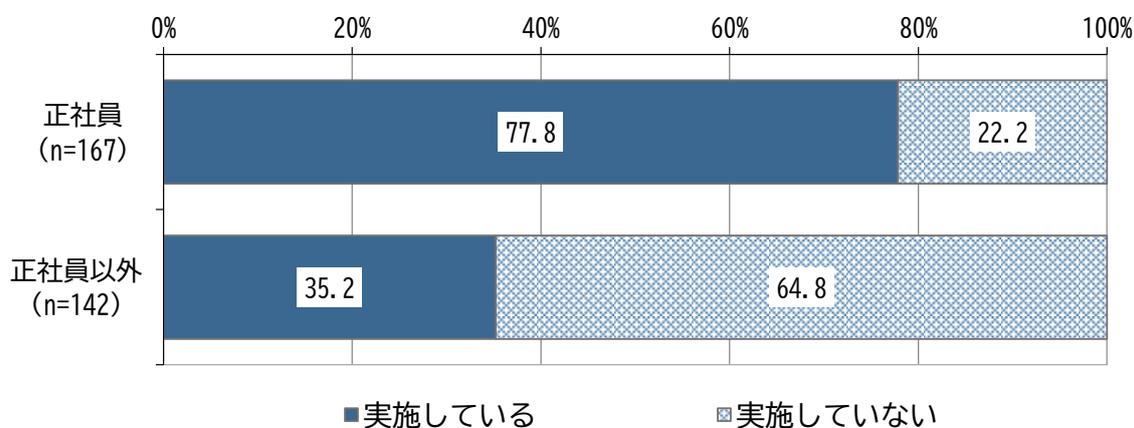


40 定期健康診断の実施の有無

問 28	労働安全衛生法に基づく定期健康診断を実施していますか。	それぞれ 1つに○
------	-----------------------------	--------------

定期健康診断の実施の有無については、「実施している」の割合では、正社員は 77.8%、正社員以外は 35.2%となっています。

【図 53 定期健康診断の実施の有無】

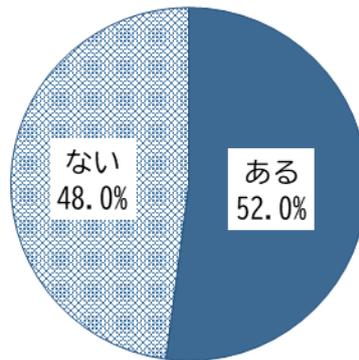


41 従業員の健康保持のための取組の有無

問 29	従業員健康保持のために、取り組んでいることはありますか。	1つに〇
------	------------------------------	------

従業員健康保持のための有無については、「ある」が 52.0%、「ない」が 48.0%となっています。

【図 54 従業員健康保持のための有無】



全体 (n=171)

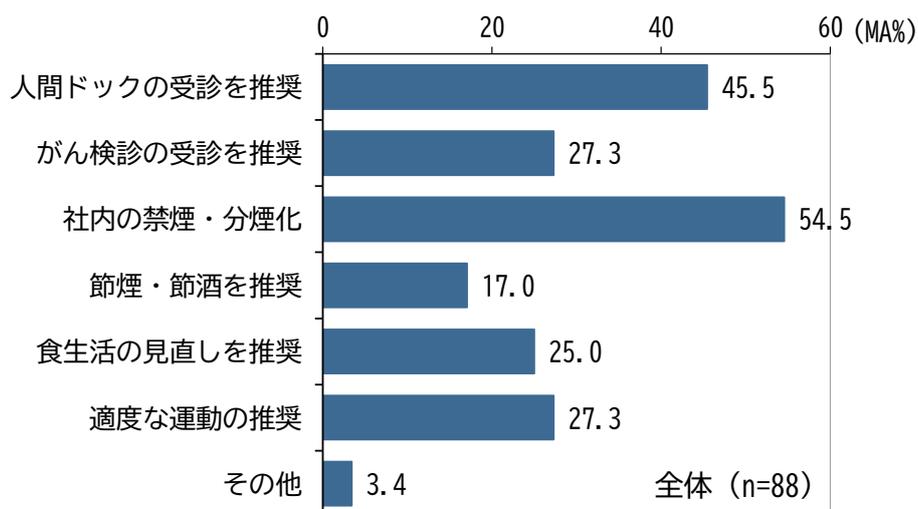
42 従業員の健康保持のための取組内容

〈問 29 で「ある」を選択した方におたずねします。〉

問 29—1	取り組みの内容について教えてください。	該当するもの 全てに○
--------	---------------------	----------------

従業員の健康保持のための取組内容については、「社内の禁煙・分煙化」が 54.5%で最も高く、次いで「人間ドックの受診を推奨」が 45.5%、「がん検診の受診を推奨」「適度な運動の推奨」が 27.3%と続いています。

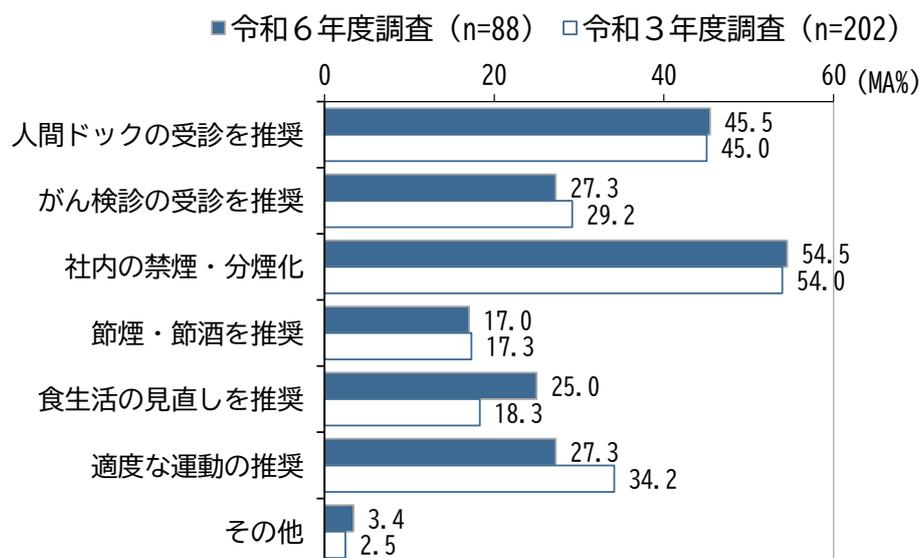
【図 55 従業員の健康保持のための取組内容】



<令和3年度調査との比較>

令和3年度調査と比較すると、「食生活の見直しを推奨」が 6.7 ポイント増加しており、「適度な運動の推奨」が 6.9 ポイント減少しています。

【図 56 令和3年度調査との比較 従業員の健康保持のための取組内容】



※令和3年度調査の項目にある「特にない」を除いて再集計

43 導入している福利厚生制度

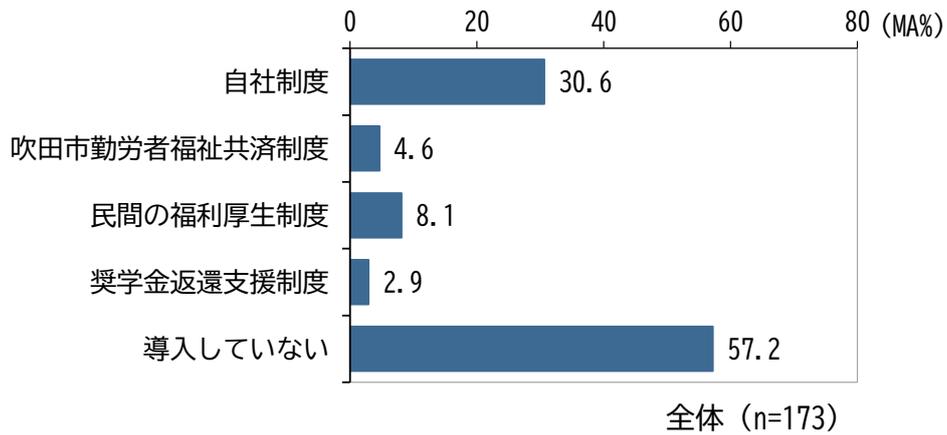
問 30

導入している福利厚生制度について教えてください。

該当するもの
全てに○

導入している福利厚生制度については、「導入していない」が 57.2%で最も高く、次いで「自社制度」が 30.6%、「民間の福利厚生制度」が 8.1%と続いています。

【図 57 導入している福利厚生制度】

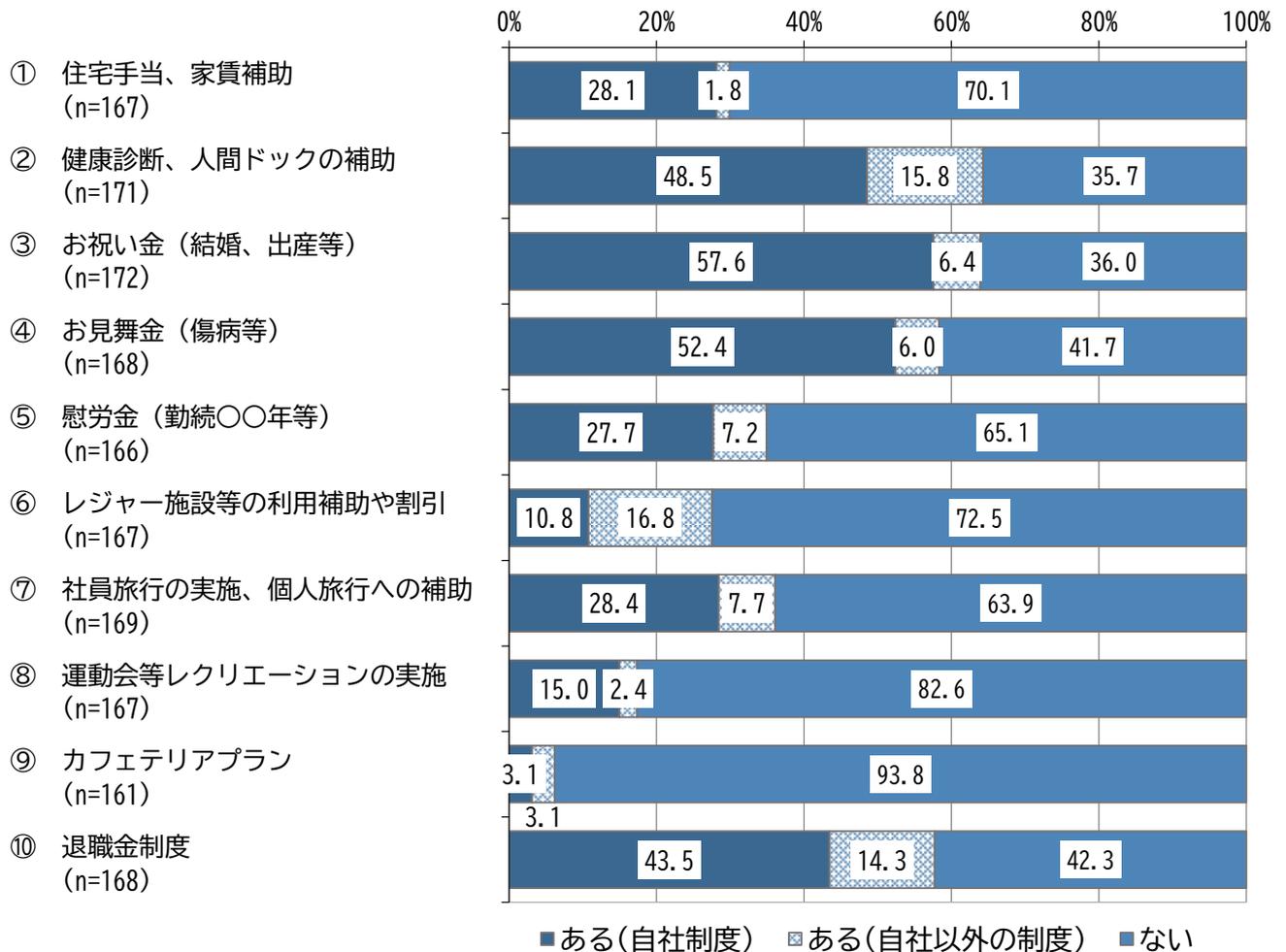


44 福利厚生制度の有無

問 31	以下の制度はありますか。ある場合、自社と自社以外どちらの制度ですか。	それぞれ 1つに○
-------------	------------------------------------	--------------

福利厚生制度の有無については、『ある』（「自社制度」＋「自社以外の制度」）の割合では、「健康診断、人間ドックの補助」が64.3%で最も高く、次いで「お祝い金（結婚、出産等）」が64.0%、「お見舞金（傷病等）」が58.4%と続いています。

【図 58 福利厚生制度の有無】



45 福利厚生制度の導入・継続の課題

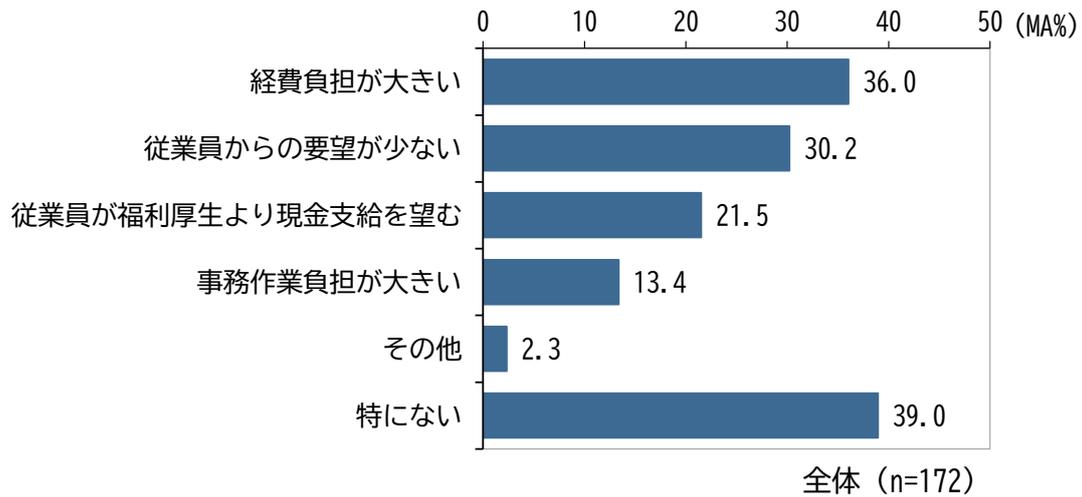
問 32

福利厚生制度の導入や継続にあたり、課題点や問題点となる事項があれば教えてください。

該当するもの
全てに○

福利厚生制度の導入・継続の課題については、「特にない」が 39.0%で最も高く、次いで「経費負担が大きい」が 36.0%、「従業員からの要望が少ない」が 30.2%と続いています。

【図 59 福利厚生制度の導入・継続の課題】

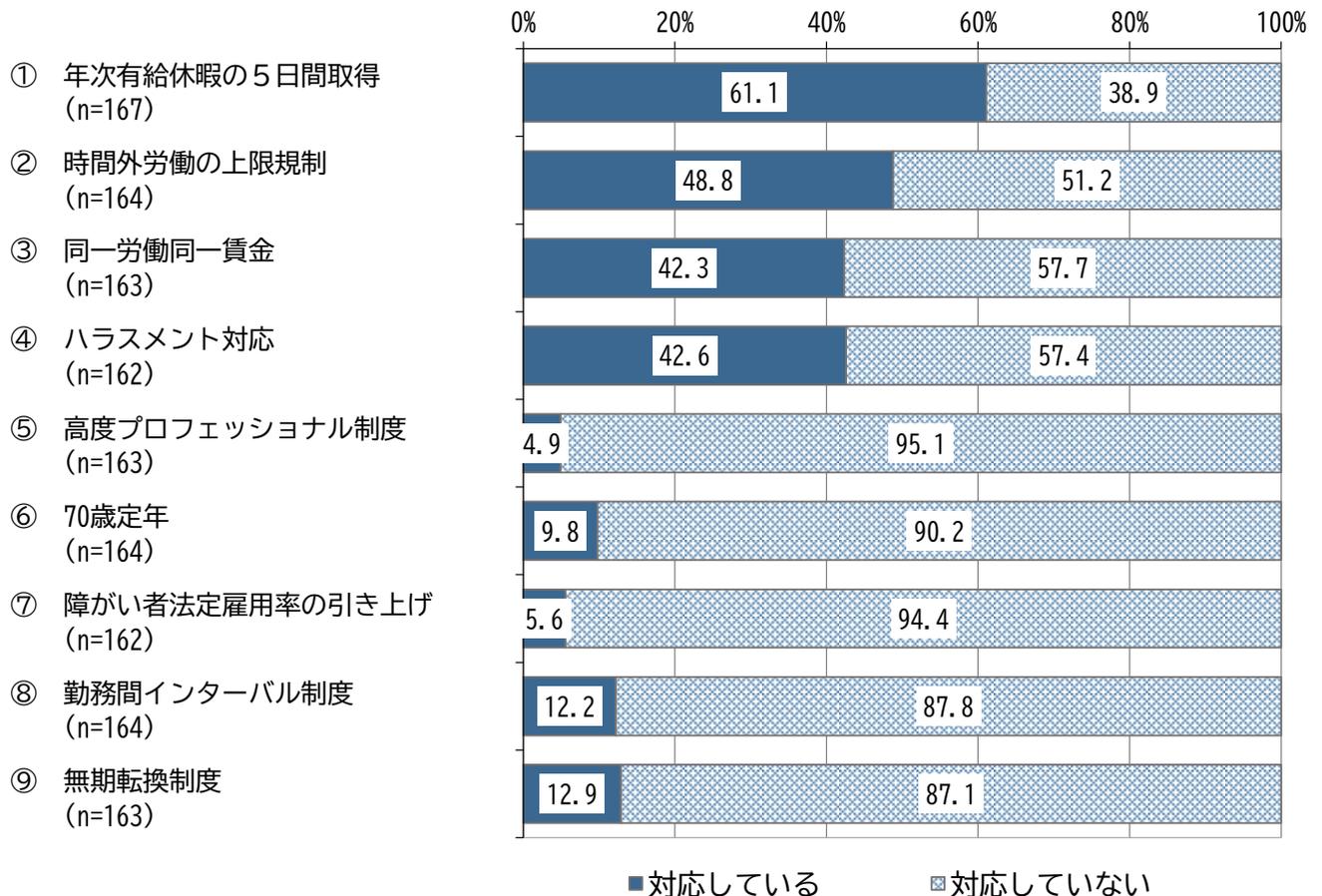


46 今後の制度改正への対応の有無

問 33	働き方改革関連法など近年や今後の制度改正への対応について教えてください。	それぞれ 1つに○
-------------	--------------------------------------	--------------

今後の制度改正への対応の有無については、「対応している」の割合では、「年次有給休暇の5日間取得」が61.1%で最も高く、次いで「時間外労働の上限規制」が48.8%、「ハラスメント対応」が42.6%と続いています。

【図 60 今後の制度改正への対応の有無】



47 制度改正の際に受けた影響

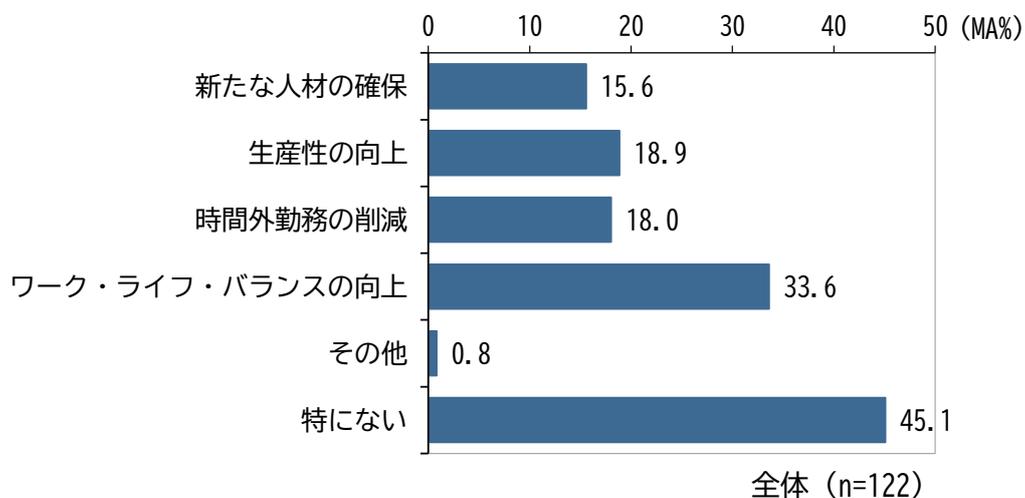
〈問 33 で1 つでも「対応している」を選択した方におたずねします。〉

問 33—1	制度改正に対応したことで、影響を受けた事項があれば教えてください。	それぞれ 該当するもの 全てに○
--------	-----------------------------------	------------------------

(i) 良い影響

制度改正の際に受けた良い影響については、「特にない」が45.1%で最も高く、次いで「ワーク・ライフ・バランスの向上」が33.6%、「生産性の向上」が18.9%と続いています。

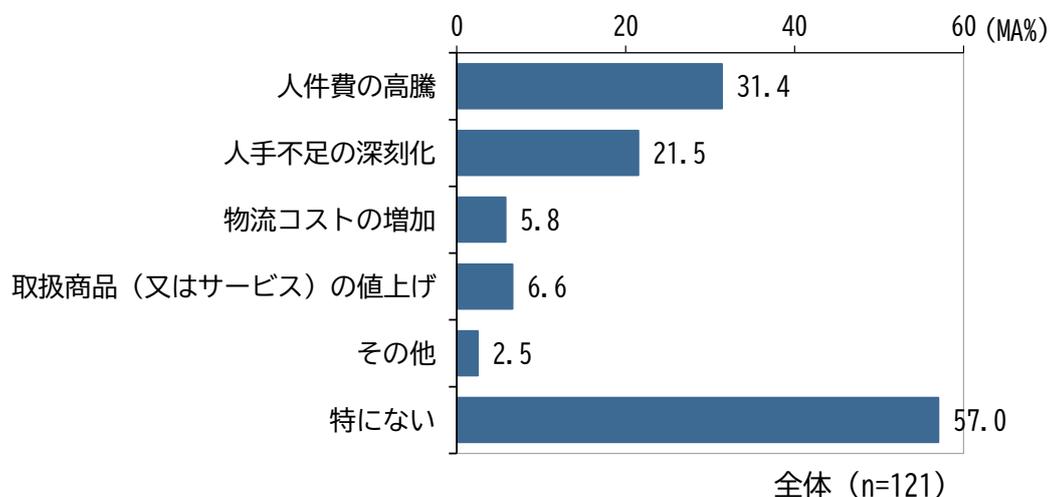
【図 61 制度改正の際に受けた良い影響】



(ii) 悪い影響

制度改正の際に受けた悪い影響については、「特にない」が57.0%で最も高く、次いで「人件費の高騰」が31.4%、「人手不足の深刻化」が21.5%と続いています。

【図 62 制度改正の際に受けた悪い影響】



48 ベースアップの有無

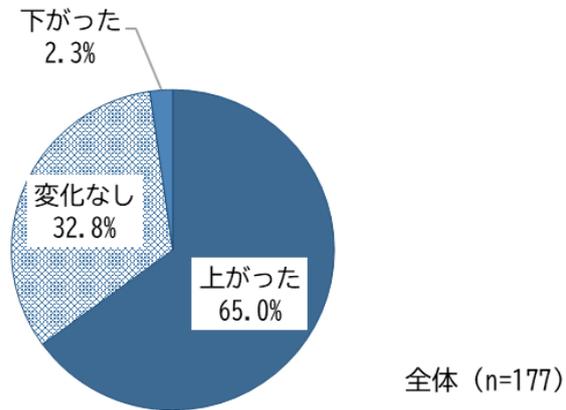
問 34

貴事業所では近年の物価上昇等に伴い、直近3年間でベースアップを行いましたか。

1つに○

ベースアップの有無については、「上がった」が65.0%で最も高く、次いで「変化なし」が32.8%、「下がった」が2.3%と続いています。

【図 63 ベースアップの有無】



令和6年度吹田市労働事情調査 調査票

令和6年度 吹田市労働事情調査

調査項目

- (1) 事業所の労働条件・雇用条件等（従業員がいない場合は回答不要です）
- (2) 事業活動への支援

市内の事業所における労働条件・雇用条件等の実態を把握し、今後の労働福祉行政推進の基礎資料とするための調査です。

〈ご回答にあたってのお願い〉

- ◆ 令和6年9月1日を基準日としてお答えください。
- ◆ 貴事業所の代表者又はそれに代わる方がお答えください。
- ◆ 答えられない場合は回答不要です。

回答の方法は、(1) 調査票での回答と(2) インターネットでの回答の2種類からお選びください。

(1) 調査票での回答

- ◆ 黒又は青のボールペンを用いて、最も当てはまる番号に直接○印を御記入ください。
- ◆ 事業所の廃止・吹田市外への移転等により御回答いただけない場合は、調査票にその旨を朱書きで御記入のうえ、御返送ください。
- ◆ 令和6年10月31日までに同封の返信用封筒にて、切手を貼らずに御返送ください。

(2) インターネットでの回答

- ◆ 右下の二次元コードを読み取るか、下記のURLを入力すると、回答画面にアクセスできます。
- ◆ IDとパスワードを入力してから、回答を開始してください。なお、IDとパスワードについて、重複回答を防ぐためのものであり、個人が特定されることはありません。

URL	https://form.qooker.jp/Q/auto/ja/suitaroudou/survey/		
ID		パスワード	



本調査に関するお問合せ先

吹田市 都市魅力部 地域経済振興室 大村、眞栄里、幅岸
 (TEL) 06-6384-1365 (FAX) 06-6384-1292

調査実施機関：吹田市 都市魅力部 地域経済振興室

調査委託先：㈱グリーンエコ (TEL) 06-6484-5571 (FAX) 06-6484-5573

本調査は、集計及び分析のためにのみ使用し、その内容は本調査の目的以外には一切使用いたしません。
 また、調査票の内容は統計処理され、個票のまま公表されることはありません。

【1】事業所の労働条件・雇用条件等についておたずねします

問1 貴事業所に従業員はいますか？（1つに○）

※従業員がいないとは、「個人業主」「個人業主の家族で無給の人」「有給役員」のみの場合を指します。

1. いる ⇒問2へ 2. いない ⇒11ページ問35へ

問2～問34は問1で「1.いる」を選択した方におたずねします。
問1で「2.いない」を選択した方は11ページ問35へ進んでください。

問2 事業所における従業員の人数をそれぞれ教えてください。（数字を記入）

※「正社員」とは、常用雇用者のうち、正社員・正職員として処遇している者を指します。

※「正社員以外」とは、常用雇用者のうち、パート・アルバイト、嘱託、契約社員など正社員・正職員以外の者を指し、派遣労働者や請負労働者は含みません。

	男性	女性	うち高齢者 (65歳以上)	うち障がい者	うち外国人
正社員	人	人	人	人	人
うち管理職	人	人	人	人	人
うち係長相当職	人	人	人	人	人
正社員以外	人	人	人	人	人
うちパート・アルバイト	人	人	人	人	人
うち契約社員	人	人	人	人	人
その他（ ）	人	人	人	人	人

問3 令和5年度（令和5年4月～令和6年3月）の新規採用状況等について教えてください。

（1つに○）

1. 採用した ⇒問3-1へ 2. 採用しなかった ⇒問3-2へ

問3で「1.採用した」を選択した方におたずねします。

問3-1 採用人数をそれぞれ教えてください。（数字を記入）

	正社員		正社員以外	
	男性	女性	男性	女性
1. 中学卒	人	人	人	人
2. 高校卒	人	人	人	人
3. 高専卒/短大卒	人	人	人	人
4. 大学卒	人	人	人	人
5. 上記1～4以外	人	人	人	人

問3で「2.採用しなかった」を選択した方におたずねします。

問3-2 採用しなかった理由を教えてください。(該当するもの全てに○)

- | | |
|---------------------|----------------------|
| 1. 現状維持のため | 2. 経営合理化・人件費抑制のため |
| 3. 業績不振等の経営状況のため | 4. 定年制を引き上げて継続雇用するため |
| 5. 募集したが採用に至らなかったため | 6. その他 () |

全ての方におたずねします。

問4 貴事業所での従業員の採用方法について教えてください。(該当するもの全てに○)

- | | |
|-----------------|---------------------------|
| 1. 公共職業安定所を通じて | 2. 民間職業紹介機関を通じて |
| 3. 関連会社等を通じて | 4. 新聞広告や求人雑誌を通じて |
| 5. 求人WEBサイトを通じて | 6. 吹田市「JOBナビすいた」の無料紹介を通じて |
| 7. その他 () | |

問5 貴事業所では、人手が不足していますか。(1つに○)

- | | |
|-----------------------|-----------------|
| 1. 不足している ⇒問5-1、問5-2へ | 2. 不足していない ⇒問6へ |
|-----------------------|-----------------|

問5で「1.不足している」を選択した方におたずねします。

問5-1 貴事業所の不足している従業員の人数を教えてください。(数字を記入)

正社員	人	正社員以外	人
-----	---	-------	---

問5で「1.不足している」を選択した方におたずねします。

問5-2 貴事業所の人手不足の原因として考えられる理由を教えてください。(該当するもの全てに○)

- | | |
|---------------------|---------------------------|
| 1. 応募者が集まらないため | 2. 希望する人材からの応募がないため |
| 3. 内定を出しても辞退されるため | 4. 新たな人材を育成する余力がないため |
| 5. 採用してもすぐに辞めてしまうため | 6. 育児や介護等との両立ができず辞めてしまうため |
| 7. 予算がないため | 8. その他 () |

全ての方におたずねします。

問6 人手不足への対策として行っているものを教えてください。(該当するもの全てに○)

1. 給与や福利厚生の見直し	2. アウトソーシングや派遣社員等の活用
3. 業務プロセスの見直し	4. IT技術や自動化の導入
5. 職場環境の改善	6. その他 ()
7. 対策は行っていない	

問7 貴事業所の従業員の中で、吹田市内在住の従業員数を教えてください。(数字を記入)

正社員	人	正社員以外	人
-----	---	-------	---

問8 貴事業所では、従業員の採用にあたり吹田市内在住であることをどの程度重視されていますか。(1つに○)

1. 重視する	2. ある程度重視する
3. あまり重視しない	4. 全く重視しない

問9 障がい者を雇用していますか。(1つに○)

1. 現在雇用しており、事業所に配属されている	⇒問9-1へ
2. 企業全体で雇用しているが、事業所には配属されていない	⇒問10へ
3. 過去に雇用していたが、現在は雇用していない	⇒問10へ
4. 過去も現在も雇用していない	⇒問10へ

問9で「1.現在雇用しており、事業所に配属されている」を選択した方におたずねします。

問9-1 障がい者の雇用人数と内訳について教えてください。(数字を記入)

	正社員	正社員以外
① 身体障がい者	人	人
② 知的障がい者	人	人
③ 精神障がい者	人	人
④ その他 ()	人	人

全ての方におたずねします。

問10 障がい者雇用を促進するにあたり、課題や問題点となる事項があれば教えてください。

(該当するもの全てに○)

1. 障がいに応じた職場の配慮事項がわからない	2. どのような業務を任せればいいかわからない
3. 職場になじめるかわからない	4. 人員体制が整っていない
5. 設備が整っていない	6. その他 ()

問11 貴事業所における幅広い人材の採用・募集状況について教えてください。(それぞれ1つに○)

	積極的に採用したい	人手不足の場合は検討する	助成金や補助金以外の支援が受けられるなら検討する	助成金や補助金が受けられるなら検討したい	採用する見込みはない
① シニア層(65歳以上)	1	2	3	4	5
② 就職氷河期世代(就職難で正社員経験が少ない方)	1	2	3	4	5
③ 結婚育児などで離職した女性	1	2	3	4	5
④ メンタル面で離職経験のある人	1	2	3	4	5
⑤ ひきこもりの経験のある人	1	2	3	4	5
⑥ ひとり親家庭の人	1	2	3	4	5
⑦ 障がい者	1	2	3	4	5
⑧ 外国人	1	2	3	4	5

問12 正社員の定年退職制を導入していますか。(1つに○)

また、「1. 一律定年制を導入している」を選択した方は、年齢について記入してください。(数字を記入)

1. 一律定年制を導入している ⇒問12-1へ	2. 導入していない ⇒問12-2へ
1. 一律定年制を導入している ⇒問12-1へ ↳ 定年年齢 () 歳	
3. その他 ()	

問12で「1. 一律定年制を導入している」を選択した方におたずねします。

問12-1 貴事業所を定年退職した正社員に対する制度はありますか。(該当するもの全てに○)

また、「1」または「2」を選択した方は、年齢について記入してください。(数字を記入)

1. 勤務延長制度	▶ () 歳まで
2. 再雇用制度	▶ () 歳まで
3. 再就職あっせん制度		
4. その他 ()		
5. 特になし		

問12で「2. 導入していない」を選択した方におたずねします。

問12-2 一律定年制を導入していない理由を教えてください。(該当するもの全てに○)

1. 労働環境の整備が整っていないため	2. 法的整備が整っていないため
3. 高齢社員の労災リスク・休業の可能性が上がるため	4. 人件費が増加するため
5. 役職定年実施より社員のモチベーションが低下するため	6. 人手が足りていないため
7. 社員が一律定年制の導入を希望していないため	8. 若手社員の採用や教育ができなくなるため
9. その他 ()	

全ての方におたずねします。

問 13 労働契約・雇用契約の締結に際し、従業員に対して賃金、労働時間、休暇、休日、時間外労働の有無、就業場所などの労働条件を明示し、書面を交付していますか。(1つに○)

- | |
|------------------------------|
| 1. 労働条件全般を明示した労働条件通知書を交付している |
| 2. 口頭で明示し、一部は書面を交付している |
| 3. 口頭で明示し、書面は交付していない |
| 4. 明示していない |
| 5. その他 () |

問 14 就業規則で勤務時間や休憩時間を定めていますか。(1つに○)

- | | |
|-----------------------------|-----------|
| 1. 定めている | ⇒問 14-1 へ |
| 2. 制定義務対象外(事業所の従業員規模が10人未満) | ⇒問 15 へ |
| 3. その他 () | ⇒問 15 へ |

問 14 で「1. 定めている」を選択した方におたずねします。

問 14-1 就業規則で定めている労働時間と休憩時間を教えてください。(数字を記入)

① 1週間あたりの所定労働時間	() 時間 () 分
② 1日あたりの所定労働時間	() 時間 () 分
③ 1日あたりの休憩時間	() 時間 () 分

全ての方におたずねします。

問 15 従業員が働いた実際の労働時間を把握し、記録していますか。(1つに○)

- | | |
|---------------|--------------------|
| 1. 把握し、記録している | 2. 把握しているが、記録していない |
| 3. 把握していない | 4. その他 () |

問 16 労働組合等がありますか。(1つに○)

- | | |
|------------|--------------|
| 1. 労働組合がある | 2. 社員代表団体がある |
| 3. ない | 4. その他 () |

問 17 貴事業所には、パートタイム労働者がいますか。(1つに○)

※パートタイム労働法の対象である「短時間労働者(パートタイム労働者)」は、「1週間の所定労働時間が同一の事業所に雇用される通常の労働者の1週間の所定労働時間に比べて短い労働者」とされています。

- | | |
|------------------------|----------------|
| 1. いる ⇒問 17-1、問 17-2 へ | 2. いない ⇒問 18 へ |
|------------------------|----------------|

問 17 で「1. いる」を選択した方におたずねします。

問 17-1 パートタイム労働者の就業規則は正社員の就業規則に準じていますか。(1つに○)

- | | |
|--------------|---------------|
| 1. 正社員に準じている | 2. 専用の就業規則がある |
| 3. その他 () | |

(3) 子の看護休暇（対象者：小学校就学前の子どもをもつ従業員）

	男性	女性
① 対象者数	()人	()人
② 利用者数	()人	()人

全ての方におたずねします。

問 24 令和5年度（令和5年4月～令和6年3月）において、貴事業所の常用労働者一人当たりの平均年次有給休暇取得率を教えてください。（1つに○）

1. 0～10%	2. 11～20%	3. 21～30%	4. 31～40%	5. 41～50%
6. 51～60%	7. 61～70%	8. 71～80%	9. 81～90%	10. 91～100%

問 25 育児・介護に関する以下の制度を導入していますか。（それぞれ1つに○）

(1) 3歳未満の子を養育する従業員

	導入	未導入
① 短時間勤務制度	1	2
② フレックスタイム制	1	2
③ 始業・就業時刻の繰上・繰下	1	2
④ 所定外労働の免除	1	2
⑤ 在宅勤務・テレワーク	1	2
⑥ 託児施設の設置運営等	1	2

(2) 要介護の家族の介護を行う従業員

	導入	未導入
① 短時間勤務制度	1	2
② フレックスタイム制	1	2
③ 始業・就業時刻の繰上・繰下	1	2
④ 所定外労働の免除	1	2
⑤ 在宅勤務・テレワーク	1	2
⑥ 介護サービス費用の助成等	1	2

問 26 ワーク・ライフ・バランス推進のために取り組んでいることを教えてください。（該当するもの全てに○）

1. 従業員への意識啓発	2. ノー残業デーの設定
3. 業務改善による労働時間（時間外労働）の短縮	4. メンタルヘルス対策
5. 年次休暇の取得促進（時間単位取得可等）	6. 在宅勤務・テレワーク
7. その他（)	8. 特にない

問 27 変形労働時間制等を導入していますか。(該当するもの全てに○)

1. 1年単位の変形労働時間制	2. 1か月単位の変形労働時間制
3. フレックスタイム制	4. 裁量労働制
5. その他 ()	6. 導入していない

問 28 労働安全衛生法に基づく定期健康診断を実施していますか。(それぞれ1つに○)

正社員	1. 実施している	2. 実施していない
正社員以外	1. 実施している	2. 実施していない

問 29 従業員の健康保持のために、取り組んでいることはありますか。(1つに○)

1. ある ⇒問 29-1 へ	2. ない ⇒問 30 へ
-----------------	---------------

問 29 で「1.ある」を選択した方におたずねします。

問 29-1 取り組みの内容について教えてください。(該当するもの全てに○)

1. 人間ドックの受診を推奨	2. がん検診の受診を推奨
3. 社内の禁煙・分煙化	4. 節煙・節酒を推奨
5. 食生活の見直しを推奨	6. 適度な運動の推奨
7. その他 ()	

全ての方におたずねします。

問 30 導入している福利厚生制度について教えてください。(該当するもの全てに○)

1. 自社制度	2. 吹田市勤労者福祉共済制度
3. 民間の福利厚生制度(名称:)	4. 奨学金返還支援制度
5. 導入していない	

問 31 以下の制度はありますか。ある場合、自社と自社以外どちらの制度ですか。(それぞれ1つに○)

	ある		ない
	自社制度	自社以外の制度	
① 住宅手当、家賃補助	1	2	3
② 健康診断、人間ドックの補助	1	2	3
③ お祝い金(結婚、出産等)	1	2	3
④ お見舞金(傷病等)	1	2	3
⑤ 慰労金(勤続〇〇年等)	1	2	3
⑥ レジャー施設等の利用補助や割引	1	2	3
⑦ 社員旅行の実施、個人旅行への補助	1	2	3
⑧ 運動会等レクリエーションの実施	1	2	3
⑨ カフェテリアプラン	1	2	3
⑩ 退職金制度	1	2	3

問 32 福利厚生制度の導入や継続にあたり、課題点や問題点となる事項があれば教えてください。

(該当するもの全てに○)

1. 経費負担が大きい	2. 従業員からの要望が少ない
3. 従業員が福利厚生より現金支給を望む	4. 事務作業負担が大きい
5. その他 ()	6. 特にない

問 33 働き方改革関連法など近年や今後の制度改革への対応について教えてください。(それぞれ1つに○)

	対応している	対応していない
① 年次有給休暇の5日間取得	1	2
② 時間外労働の上限規制	1	2
③ 同一労働同一賃金	1	2
④ ハラスメント対応	1	2
⑤ 高度プロフェッショナル制度※1	1	2
⑥ 70歳定年	1	2
⑦ 障がい者法定雇用率の引き上げ	1	2
⑧ 勤務間インターバル制度※2	1	2
⑨ 無期転換制度	1	2

※1 一定の年収要件(年収1,075万円以上)を満たし、かつ高度の専門的知識を有する労働者に対して、労働時間・休憩・休日や深夜の割増賃金に関する規定を適用しない制度

※2 1日の勤務終了から翌日の勤務開始までに一定時間以上の休息(インターバル)を設ける制度

問 33 で1つでも「1. 対応している」を選択した方におたずねします。

問 33-1 制度改革に対応したことで、影響を受けた事項があれば教えてください。(該当するもの全てに○)

(1) 良い影響

1. 新たな人材の確保	2. 生産性の向上
3. 時間外勤務の削減	4. ワーク・ライフ・バランスの向上
5. その他 ()	6. 特にない

(2) 悪い影響

1. 人件費の高騰	2. 人手不足の深刻化
3. 物流コストの増加	4. 取扱商品(又はサービス)の値上げ
5. その他 ()	6. 特にない

全ての方におたずねします。

問 34 貴事業所では近年の物価上昇等に伴い、直近3年間でベースアップを行いましたか。(1つに○)

※ベースアップとは、業績の改善やインフレ、経済状況の変化等の関係で、従業員の基本給を一律に引き上げることです。

1. 上がった	2. 変化なし	3. 下がった
---------	---------	---------

問 39 その他、国・大阪府・吹田市に対して、今後の労働施策に期待すること、要望、お困りの点等、自由な意見をお書きください。（自由記述）

問 45 貴事業所の前年度の売上高を教えてください。(1つに○)

1. 売上なし	2. 1万円以上～100万円未満
3. 100万円以上～300万円未満	4. 300万円以上～500万円未満
5. 500万円以上～1,000万円未満	6. 1,000万円以上～5,000万円未満
7. 5,000万円以上～1億円未満	8. 1億円以上～5億円未満
9. 5億円以上～10億円未満	10. 10億円以上

問 46 貴事業所の従業員数を教えてください。(1つに○)

1. なし	2. 1～9人	3. 10～29人	4. 30～55人
5. 56～99人	6. 100～299人	7. 300人以上	

問 47 貴事業所の事業所名(店舗名・屋号)を教えてください。【任意】

(フリガナ)

問 48 貴事業所の所在地を教えてください。【任意】

〒
吹田市

ご協力ありがとうございました。

同封の返信用封筒にて令和6年10月31日までに同封の返信用封筒にて、切手を貼らずに御返送ください。

調査票の内容は統計作成処理を行い、令和7年3月頃に吹田市ホームページにおいて結果報告書を公表する予定です。

また、調査にご協力いただいた事業者の皆様には、後日、調査結果報告書を送付いたします。



令和6年度(2024年度)
吹田市労働事情調査 結果報告書

令和7年(2025年)2月発行

発行

吹田市都市魅力部地域経済振興室

〒564-8550 大阪府吹田市泉町1丁目3番40号

TEL: 06-6384-1365 FAX: 06-6384-1292

この冊子は500部発行し、1部当たり400円です。